

“IMPLEMENTACIÓN DE UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA QUE INCENTIVE
LA REALIZACIÓN DE LAS PAUSAS LABORALES ACTIVAS EN LOS
EMPLEADOS DE LA EMPRESA META PETROLEUM CORP”

ADOLFO CUESTAS MONTERO

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN EDUCACIÓN
FÍSICA RECREACIÓN Y DEPORTES

BOGOTÁ D.C

2013

“IMPLEMENTACIÓN DE UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA QUE INCENTIVE
LA REALIZACIÓN DE LAS PAUSAS LABORALES ACTIVAS EN LOS
EMPLEADOS DE LA EMPRESA META PETROLEUM CORP”

ADOLFO CUESTAS MONTERO

Trabajo de grado para optar al título de licenciado en educación básica con
énfasis en educación física recreación y deportes

Asesor

Mg. Juan Calos Mejía Garzón

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN EDUCACIÓN
FÍSICA RECREACIÓN Y DEPORTES

BOGOTÁ D.C

2013

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C Junio de 2013

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de las pausas laborales activas que se pueden definir como espacios adecuados para el mantenimiento de la salud y del estado físico, que tienen como objetivo prevenir enfermedades laborales, mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incentivar a las personas a la práctica de estas actividades.

La característica principal de este tipo de programa es que cuando se ejecuta, no cumple con el principal aspecto que sería la aceptación y reclutamiento de las personas, con participación continua y con resultados notorios que incentiven la constante asistencia del personal.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas. Una de ellas es la falta de incentivos y propuestas para implementar y ejecutar los ejercicios, pues existen muchas maneras de promover este tipo de actividades. A lo anterior se suma la orientación de un conocedor del tema, que utiliza más o menos 15 minutos de actividad por sesión para dirigir las actividades programadas.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer los aspectos que inciden en la ausencia y falta de interés por parte de los empleados de Meta Petroleum Corp. para realizar las pausas laborales activas. Esto permitió identificar que los programas y su aplicación tienen mucho que ver con la aceptación y ejecución de los ejercicios planteados.

Por otra parte establecer los aspectos y conocimientos acerca del tema que poseen los empleados, así como el nivel de participación dentro de los programas anteriormente planteados.

En el ámbito profesional, como educador, el interés es académico enfocado hacia la mejora en la calidad de vida de las personas fundamentado en la adecuada participación y ejecución de metodologías pedagógicas según los conocimientos que se tienen a cerca de los parámetros que se pueden evaluar o constatar en diferentes etapas, para así conocer todas las variaciones favorables o no que ocurren con la ejecución de las pausas laborales activas.

Para el desarrollo de esta propuesta se tuvieron en cuenta aspectos importantes como lo son: las normas y acuerdos establecidos dentro de la compañía, los diagnósticos de la empresa provenientes del área de HESQ (Health, Safety, Environment, Quality) H= HIGIENE S=SEGURIDAD E=MEDIO AMBIENTE Q=CALIDAD, y el proceso de observación y caracterización realizado por el investigador.

1. PROBLEMÁTICA

1.1 Planteamiento del problema

En la empresa Meta Petroleum Corp. las pausas laborales activas tienen como objetivo prevenir que las personas en su diario trabajar tengan enfermedades profesionales por causa de la realización de sus labores diarias. Estas pausas tienen dos periodos de quince minutos durante el día (uno en la mañana y el segundo en la tarde), las mismas son dirigidas por un conocedor en el tema y a su vez como se menciono anteriormente es suministrado por la aseguradora de riesgos laborales ARL. El funcionamiento como tal de las aseguradoras de riesgos laborales no es del todo completo, pues estas empresas o entes, están diariamente ofreciendo charlas y capacitaciones en diferentes temas que también son de su competencia, debido a esto, no es muy clara la intervención al momento de la realización de las mismas; también la metodología empleada es monótona y repetitiva, no se fomenta de manera personal; es decir que si la persona que dirige la pausa no convence a los empleados para la realización de los ejercicios estos no la realizan.

Muestra de lo anterior se ha llevado un diario de campo (anexo 1) con las descripciones detalladas de los problemas observados en esta población, este diario evidencia la falta de interés frente a la propuesta de ejercicios planteados inicialmente, también muestra que no se contextualiza a los empleados de la importancia y beneficios que se obtienen con el desarrollo de las actividades, así mismo el personal en cargado de la dirección no es consciente de la inasistencia del personal.

La educación física desde la pedagogía, planeación, lúdica, juego, recreación, posibilita la planeación y ejecución de estos programas partiendo de los conceptos básicos del cuerpo, la salud, la prevención de enfermedades, la

prevención del sedentarismo, la utilización del tiempo libre y demás aspectos que sean desarrollados dentro de este contexto.

Lo anterior posibilita la dirección de un licenciado en educación física por la calidad del contenido donde se pueden llevar registros de los procesos, la mejora de las personas, la aceptación del programa, sin dejar a un lado el trabajo de los fisioterapeutas, médicos en salud ocupacional y demás profesionales que pueden ser parte de este proceso.

Por esta razón se realiza una observación del trabajo que actualmente se desarrolla en la empresa Meta Petroleum Corp. enfocado en la realización de las pausa laborales activas, con el fin de obtener información que pueda determinar las fallas, debilidades y deficiencias y así poder implementar una mejor propuesta.

1.1.1 Antecedentes del problema

Consultando dentro de los trabajos de grado que la universidad Libre tiene en sus archivos, se encontró un trabajo de grado enfocado hacia la creación de un programa de pausa laborales en una empresa que no tenía contemplado el programa dentro de su organización. Es una propuesta que mejora la participación de las personas en los procesos internos administrativos y que a su vez determina que es posible proponer desde la educación física nuevos métodos de mejora.

La salud es un aspecto muy importante dentro de la educación física que determina si vale la pena desempeñarse como docente en el campo o no. De la misma manera hace parte de lo que un profesional desea de las personas, es decir, que el hábito de mantener una vida sana, un cuerpo sano y sin molestia alguna, puede garantizar que los conocimientos adquiridos y la conciencia sana de las personas es un buen comienzo para alcanzar la salud plena. Garantizar

un plan de prevención de enfermedades y mejorar la salud de las personas en las empresas no es solamente responsabilidad de un médico, fisioterapeuta, y demás profesionales; también hace parte la responsabilidad de los docentes de educación física, estos proporcionan las herramientas para que las personas valoren su cuerpo y entiendan que el trabajo también lo afecta constantemente.

El contenido permite plantear una propuesta dirigida a incentivar la participación de las pausas laborales activas, en este caso se realizará en 20 adultos empleados de Meta Petroleum Corp en Bogotá, en donde la muestra da a conocer la baja participación y ausencia del personal. La mayoría tiene un grado muy alto de responsabilidades diarias y por cuestiones de tiempo no pueden detener su trabajo; se procede por medio de un diario de campo a dar cuenta de la problemática, luego de esto se procederá a diseñar e implementar la propuesta pedagógica, la cual tendrá su respectiva evaluación posiblemente positiva o negativa.

1.1.2 Definición del problema

Según el diario de campo (anexo 1), la evidencia de múltiples razones por las cuales la participación en las pausas laborales activas es pobre, tiene que ver con la poca importancia hacia la actividad física, la falta de conocimiento en cuanto a la salud y el mantenimiento de la misma desencadenando una serie de aspectos que deterioran la salud.

Brindar el espacio no es suficiente, la empresa debe promover la actividad física dentro de su organización de alguna manera.

La propuesta pedagógica genera confianza, para continuar desarrollándola en cualquier empresa, los partícipes de estas jornadas se darán cuenta lo importante que es su cuerpo y lo valioso que es sentirlo propio; es decir, la herramienta de trabajo que no se puede remplazar.

Producir en un trabajo sin cuidar el cuerpo es convertirse en una “maquina”, el cuerpo necesita mantenimiento, descanso y una limpieza adecuada y completa. Las maquinas tienen partes que se quitan y se cambian, dan ejemplo de un material disponible y cambiabile.

Después de que tenga completo el conocimiento acerca de los beneficios, intereses, objetivos y demás características de las pausas laborales activas, se puede multiplicar ese conocimiento y lograr una educación organizacional en el tema.

1.1.3 Pregunta de investigación

¿Cómo influye la propuesta pedagógica enfocada a la realización de las pausas laborales activas en 20 adultos empleados de Meta Petroleum Corp. en Bogotá?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una propuesta pedagógica que incentive a 20 adultos empleados de Meta Petroleum Corp. en Bogotá a realizar las pausas laborales activas utilizando la educación física como herramienta que fomenta la participación.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los aspectos que relacionan las pausas laborales activas y la ejecución de las mismas de los 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. en Bogotá.
- Diseñar una propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas por parte de los 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. en Bogotá.
- Aplicar la propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas por parte de los 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. en Bogotá.
- Evaluar la propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas por parte de los 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. en Bogotá.

2.3 JUSTIFICACIÓN

Un enfoque directo de la educación física hacia las pausas laborales activas, es el conocimiento que deben tener los docentes frente al cuerpo desde las capacidades de los individuos y del funcionamiento del mismo. Para ello se emplean diferentes mecanismos de apoyo y de motivación, con el fin de obtener buenos resultados en el ejercicio. En el día a día de las personas que trabajan en oficina no planean ni ejecutan ejercicios durante el tiempo libre, esto podría tener una variedad de problemas que afectan la calidad de vida y llevarían a la aparición de enfermedades de tipo laboral. Para lograr que todo lo anterior tenga un efecto contrario. La educación física y sus herramientas pueden iniciar un proceso de mejora desde la buena planeación, ejecución y atracción de personas con un programa novedoso y atractivo, donde puedan participar los empleados de las compañías con el fin de utilizar adecuadamente su tiempo libre, prevenir enfermedades de tipo laboral y generar gran expectativa hacia el deporte, todo lo anterior desde las pausas laborales activas.

Teniendo en cuenta que el campo de la docencia es amplio y competitivo, se puede aplicar en otras áreas como en este caso. Hacer parte de un proceso con nuevas propuestas fortalece las bases teóricas y cognitivas para ser competentes en el campo de la salud. Se pueden aplicar conocimientos relacionados con la enseñanza y aprendizaje de los individuos (pedagogía), la creación, planeación y desarrollo de un programa (currículo) y la manera de conocer el cuerpo, ejercitarlo y mantenerlo activo (fisiología de ejercicio).

Para la empresa Meta Petroleum Corp. y su área encargada de la salud y protección de los empleados, que se denomina “salud ocupacional” dentro de la cual existen diversos programas que son obligatorios en su cumplimiento, el que tiene relación con este proyecto es la “vigilancia epidemiológica para la prevención de los trastornos osteomusculares que tienen relación con las cargas

estáticas y dinámicas inherentes a las tareas que desempeñan los trabajadores dentro de la jornada laboral”¹. Este tema es de gran importancia para las empresas en general porque controlan lo que puede suceder con los trabajadores en cuanto a la salud y la seguridad.

Con lo anterior, el beneficio que ofrece la propuesta se fundamenta en que la asistencia al programa mejore y que cada día aumente el número de participantes, que las personas obtengan las suficientes bases teóricas y prácticas que determinen la buena ejecución de los ejercicios, se creará un plan de ejercicios variado como un hábito diario, y por consecuencia que las expectativas aumenten positivamente, incentivando al personal en la ejecución del programa de pausas laborales activas; que el ausentismo por enfermedades laborales disminuya y que incentiven a otros hacer parte de este programa.

En segundo lugar y como base para la iniciación de este proyecto se aplicó una encuesta (anexo 2) a 20 adultos de la misma empresa, que mostró la participación en las pausas laborales activas y su disposición frente a las mismas, se encontró que algunos no la realizan, el espacio lo utilizan para otra actividad, les parece monótono y aburrido, no realizan actividad física en su tiempo libre; pero, que les interesa participar en nuevas propuestas frente al tema.

Es importante y pertinente resaltar temas desde la educación física que mejoren y mantengan la salud de las personas a nivel del tema laboral, pues es donde las personas pasan la mayoría del tiempo realizando labores que implican repetitivamente acciones que con el tiempo causan enfermedades profesionales o laborales.

¹ GUTIÉRREZ STRAUSS, ANA. Protocolos para el diagnóstico de enfermedades profesionales. Madrid: Ministerio de Salud, 2008. p20.

Este campo es limitado por el nivel de profesionales y especialistas que lo manejan, no obstante el tema resulta ser beneficioso para el campo laboral frente a la educación física, pues conlleva a tener bases que soportan la competencia en el sector y también se pueden aplicar conocimientos que afecten positivamente el campo de las pausas laborales activas.

Para La empresa Meta Petroleum Corp. y sus trabajadores desarrollar una propuesta pedagógica que incentive a sus empleados a realizar las pausas laborales activas los beneficiara para que sus empleados sean más activos y productivos, para prevenir enfermedades profesionales o laborales, para que sus empleados tengan más tiempo de descanso y relajación, y también que al estar en la empresa se vuelva el mejor lugar para trabajar.

La propuesta pedagógica que motive a los empleados a realizar las pausas laborales activas puede ser modificada para otro tipo de contexto, es decir, que se presenta una posible respuesta a las necesidades de las empresas desde la salud, la seguridad y el bienestar: pero intenta dar respuesta a un grupo de población específico. Los empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. en Bogotá, siendo estos el principio de una solución para la problemática que se está manejando.

Por lo anterior, es un paso grande para el trabajo con los adultos que no tienen el interés por el deporte y la salud, pues es aquí donde los educadores físicos deben intervenir y dar solución según sus conocimientos, teniendo en cuenta que esta población adulta tiene un tratamiento especial de acuerdo a sus edad y la estructura de sus cuerpos.

2.4 MOTIVACIONES PEDAGÓGICAS

Los adultos de la empresa responden a la motivación tanto intrínseca como extrínseca para la ejecución de las pausas laborales activas, ya que los adultos fácilmente eligen lo que les conviene y además cuando es una actividad que mejora su bienestar. Por medio de las bases pedagógicas se puede articular el proceso de aprendizaje, partiendo de unas bases teóricas, metodológicas, con estrategia y técnicas que propicien el proceso educativo de las personas, esto indica que los empleados están inmersos en un constante aprendizaje que los lleva al cambio de actitud enfocado a la manera de incentivarse.

La persona que dirige debe saber y tener en cuenta que la variedad de los ejercicios y temáticas deben ser a plazos para ver el de desarrollo a medida que pasa el tiempo.

Al realizar los ejercicios las personas producen un pensamiento positivo, es decir que si al ejecutar la acción mejora sus partes físicas, genera una memoria para ese tipo de trabajo y lo puede ejecutar después sin la intervención o dirección de un tercero.

En los empleados de la empresa la motivación de voluntad es un papel importante porque la utilizan para alcanzar metas según el contexto.

2.5 MOTIVACIONES INVESTIGATIVAS

El educador físico conoce y sabe que existe la propuesta pedagógica para dominar, pero también es de suponer que los adultos pueden adquirir en cada una de las fases la mejora y el rendimiento en cuanto a la calidad según el tipo de pedagogía y la manera de cómo se desarrolle la propuesta.

Incentivar, motivar, animar influyen sobre la calidad y aceptación de los procesos que se ven reflejados más adelante con el rendimiento y los resultados. Es por

eso que la propuesta va ligada a la influencia que tenga con la participación de los adultos y está determinada en factores como: la asistencia, la continuidad del proceso y la mejora en el tiempo.

2.6 BENEFICIOS PARA LA POBLACIÓN

Los empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. se beneficiarán al estar sanos y a mantenerse física y mentalmente, además podrán relacionarse en forma saludable con los demás. Poder destacarse en su contexto como una persona sana y en forma.

Evitar o mejorar ausentismos al trabajo, estrés, enfermedades laborales son algunas de las mejorar o beneficios que tendría esta población, poder dominar los ejercicios y programa, lograr dirigirlo o aplicarlo en otra empresa.

La calidad de vida incrementa, la productividad en el trabajo también puede ser un beneficio, el tiempo se puede optimizar, y la posible adquisición de otros valores.

3. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la presente investigación basada en el planteamiento de una propuesta pedagógica que incentive a 20 adultos empleados de Meta Petroleum Corp. en Bogotá a realizar las pausas laborales activas, se utilizaron los siguientes referentes bibliográficos que soportan la conceptualización del mismo. Teniendo claro estos conceptos se procede a extraer de los mismos las dimensiones de investigación que conducen a plantear el diseño de instrumentos para la recolección de datos, donde de forma coherente se puede saber por dónde enfocar el trabajo que tendrá la propuesta.

Para esto es importante empezar por enunciar y contextualizar acerca de la definición de Pausas activas, son espacios adecuados para el mantenimiento de la salud y del estado físico, son determinados según el trabajo a realizar y también de los elementos que se necesitan para la práctica; en este caso, las pausas activas podemos definir las según el libro “Salud en la Oficina” como: “pequeñas interrupciones de una actividad laboral dentro de la jornada de trabajo para realizar diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir y prevenir la fatiga laboral, el estrés y prevenir trastornos osteomusculares¹. Es aquí donde se implementan mecanismos donde se evite el ausentismo al trabajo, las lesiones y demás resultados que acontecen las personas dentro de su vida laboral.

También es definido como “conjunto de actividades físicas técnicamente diseñadas para ejercitar el cuerpo y la mente en periodos cortos de tiempo dentro la jornada laboral. Activa la circulación, la oxigenación cerebral, la respiración, los músculos y la energía. Esta definición fue tomada de un programa diseñado en el “Club Cafam” en Bogotá. También orienta y enfoca que las pausas laborales activas son previamente diseñadas por especialistas, tienen

¹ ARGIBAY GONZALEZ, MARÍA. Seguridad y salud laboral en la Oficina. Barcelona: Integral, 2006. p84.

un proceso de creación y algo muy importante que son tan numerosos los ejercicios que para cada actividad laboral se emplean sin ningún inconveniente.

Dentro de la compañía Meta Petroleum Corp. que está muy bien estructurada y organizada a nivel de áreas, se menciona en particular la encargada de velar por el cumplimiento y de desarrollo de las pausas activas, esto quiere decir que es el ente interno institucional que aporta los programas aun si existen aspectos importantes que tener en cuenta. Según la “Organización Mundial de la Salud OMS” salud ocupacional se define como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”¹. Dentro de una empresa hace parte del valor agregado dentro de los beneficios obligatorios que tienen los trabajadores, además de esto cuenta con un estudio previo que garantiza el control y aseguramiento de las zonas donde las personas desempeñan sus funciones, no obstante también dice lo siguiente “la salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica². La salud mental juega un papel fundamental, se reconoce también como parte de este proceso y se cuida de la misma manera.

Para la empresa también es importante su producción y sostenibilidad en el mercado, tiene respaldo y protección ante la OMS quienes aportan lo siguiente “para los empleadores la salud ocupacional propone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo³.

Por otra parte se encuentra un ente encargado de asegurar que los programas de salud ocupacional sean creados y mantenidos en las compañías a nivel

¹ Organización Mundial para la Salud (2010). Recomendaciones Mundiales Sobre Actividad Física para la Salud. Ginebra, ediciones de la OMS.

² Organización Mundial para la Salud (2002). Prevención de Trastornos Músculo esqueléticos en el lugar de trabajo. Génova, ediciones de la OMS.

³ Organización Mundial para la Salud (2002). Prevención de Trastornos Músculo esqueléticos en el lugar de trabajo. Génova, ediciones de la OMS.

general, hablamos de la aseguradora de riesgos laborales “ARL” según el ministerio de trabajo y seguridad social es “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”¹. Estas empresas o entes están constituidos como los principales intervinientes en la salud y seguridad de los trabajadores en Colombia, velan también porque los mismos trabajadores cumplan las normas básicas de seguridad dentro de sus jornadas laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior la ARL está regulada por las normas del país con el propósito de prestar buenos servicios, atender según su cobertura, dar la protección necesaria a los trabajadores y asignar personal capacitado para cada empresa afiliada en su red de servicios.

De acuerdo a lo anterior alguno de los muchos propósitos de estos grupos que intervienen en el proceso es evitar y prevenir las enfermedades por causa del trabajo. En cualquier tipo de trabajo las personas están expuestas a unos riesgos y a unas posibles enfermedades, a causa de la repetición en sus labores o al manejo de elementos y sustancia que pueden alterar la salud física y mental. El ministerio de la protección social con aprobación de la presidencia de la república publicó el decreto 2566 del año 2009, donde dejan expreso un listado que comprende 42 posibles Enfermedades Profesionales que pueden aparecer en las personas durante sus labores.

El código sustantivo del trabajo de Colombia en el numeral 1 del artículo 200 define las enfermedades laborales de la siguiente manera: “todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a

¹ Ministerio de trabajo y seguridad social. 2012.

trabajar”¹. Este numeral respalda que las enfermedades laborales se adquieren por el tipo de trabajo y las disposiciones a las que tenga que someterse la persona en sus tareas asignadas.

Como parte importante en labores de alto riesgo y de manejo de sustancias o elementos que impacten sobre los seres humanos, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones–CAN, en el literal (m) del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004, define la enfermedad profesional como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral².

Es por lo anterior que los mecanismos que afianzan los procesos de eficacia en las pausas laborales activas son la planeación absoluta y contundente de las mismas y a su vez la manera de involucrar al personal dentro de este plan teniendo en cuenta que es para un bien personal y que se debe aplicar y continuar durante su periodo laboral.

3.1 Motivación

Existen varias teorías que nos hablan acerca de la motivación además sirve como mecanismo para obtener resultados, determina el valor que aplica el ser humano para obtener sus resultados, también existen maneras de satisfacer necesidades, teniendo en cuenta lo anterior vale resaltar las siguientes posturas y teorías acerca de la motivación.

Una postura que menciona Abraham Maslow es “el individuo es un todo integrado y organizado”³ esto hace referencia a que el cuerpo en general está motivado desde el punto de vista anatómico, desde sus estructuras y sistemas para lograr mantener un equilibrio general. Presenta la necesidad de tener todas sus partes motivadas más no una sola parte de él. La finalidad, los deseos y las

¹ Código Colombiano sustantivo del trabajo, artículo 200, numeral 1: Bogotá. 2012.

² Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones–CAN, literal m, artículo 1 de la Decisión 584 de 2004.

³ MASLOW, ABRAHAM. Motivación y Personalidad. Madrid: Thomson. 2007.p3.

necesidades del ser humano caracterizan la mayor parte del estudio de la motivación.

También hace valer que los estados motivadores son todos cuando afirma que “en cierto sentido, cualquier estado organísmico que se plantee sea el que sea es ya de por sí un estado motivador¹” aclara que esta postura indica que la motivación es constante, compleja, diversa y que no se termina.

Por otra parte, y citado en el texto “Relaciones Humanas” encontramos la teoría de los dos factores de la motivación de Herzberg aplicándolos en un contexto empresarial, la primera habla de los factores de higiene o factores de mantenimiento “son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción entre los empleados”². Refleja que existe una motivación referente a la política corporativa, a las condiciones laborales, seguridad de empleo, compensación y prestaciones. Estos factores corresponden a las necesidades de los empleados para que tengan un sitio de trabajo adecuado. El segundo, es el Factor Motivacional o intrínsecos, produce altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo, incluye logros, progresos, reconocimiento y responsabilidad; estos se diferencian y tienen más valor que los de higiene por que muestran una gran tolerancia y aceptación para los que ven la motivación desde este punto de vista.

A continuación una comparación entre el cuadro de Maslow y Herzberg:

¹ MASLOW, ABRAHAM. Motivación y Personalidad. Madrid: Thomson. 2007. p12.

² Relaciones Humanas. Tercera edición. Thomsom.2007.p64.

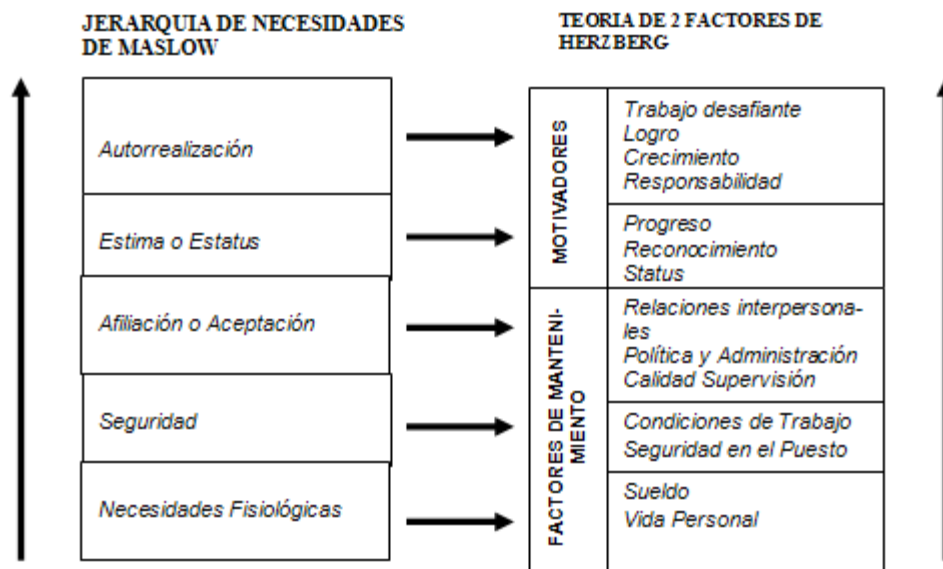


Grafico comparativo entre dos posturas¹

La motivación del ser humano en la unidad social y lo individual según Diego González en su libro “Psicología de la motivación”, es “histórico – social”², el ser humano asimila la conciencia social, es guiado por ella y refleja un determinado nivel de desarrollo de la vida material de la sociedad. El hombre histórico adopta características y leyes típicas del individuo que son diferentes de las leyes del desarrollo social. Las metas son diferentes a nivel particular, predomina la regularización en su ejecución y adquiere una participación propia del individuo dando continuo apoyo a sus necesidades individuales, en primera instancia conforma la personalidad y la motivación del individuo.

Las necesidades psicogénicas “están enraizadas en el funcionamiento de los centros nerviosos que producen los fenómenos psíquicos, por ejemplo las necesidades de actividad motriz, de recibir estimulación sensorial y de recibir contacto afectivo no son meramente biológicas”³. Están parten de directamente

¹ Relaciones Humanas. Tercera edición. Grafico comparativo. Thomsom.2007.p65.

² GONZALEZ SERRA. Diego. Psicología de la motivación. Madrid: Ciencias Médicas, 2008.p130

³ GONZALEZ SERRA. Diego. Psicología de la motivación. Madrid: Ciencias Médicas, 2008.p127

de lo que el cerebro produce a nivel afectivo y cognoscitivo, también pueden adquirirse por objetos y actividades sociales donde el ser humano no es el propio creador.

Tres componentes fundamentales de la motivación son la autoestima, que regula la conducta por medio de la autoevaluación o autoconciencia. El valor, el cual indica qué importancia tiene la motivación frente a lo que queremos lograr unas metas de aprendizaje y metas de rendimiento, y por último tenemos las emociones, una persona es emocionalmente inteligente en la medida que puede mejorar su propia motivación.

Según Jacques Florence en su texto “Enseñar Educación Física En Secundaria” dice lo siguiente “cabe destacar desde el principio que una pedagogía de las motivaciones no es, en primer lugar, una pedagogía de “recuperación” que solo encontraría su razón de ser en las respuestas que fuera capaz de dar a las situaciones de enseñanza difíciles o imposibles”¹. Se pretende lograr un alto grado de motivación en las personas con el fin de superar obstáculos, adversidades o contra pies, en el proceso mismo las metas no son imposibles a menos que la misma barrera sea complicada de superar, el ser humano se enfrenta durante el camino y se convierte en un luchador dándole prioridad y esencia a la motivación afectando directamente la vida de las personas.

Otro aporte importante de Jacques Florence es “El término “motivación”, relativamente reciente en la lengua francesa, tiene su origen en la palabra latina “motivus, es decir, que tiene relación con el movimiento: es lo que empuja, lo que incita al individuo a la acción”². La educación física necesita del movimiento, es la principal acción de las personas en la práctica de este contexto. También dice “el verbo “motivar” por su parte tiene un doble significado: por un lado “justificar” mediante razones y, por el otro el que nos interesa, provocar – suscitar – estimular”. Por medio del movimiento se estimulan muchas características de los

¹ FLORENCE, JACQUES y BRUNELLE, JEAN. Enseñar educación física en secundaria. Barcelona: Inde. 2000. p86.

² FLORENCE, JACQUES y BRUNELLE, JEAN. Enseñar educación física en secundaria. Barcelona: Inde. 2000. p87.

individuos, también se conocen, se interpretan y sobre todo permanecen concentrados en las personas según el entorno de desenvolvimiento.

La motivación en algún momento de los seres activa la necesidad de conseguir algo propio de la persona, como por ejemplo la influencia del entorno en que una persona se encuentre ósea que la misma puede modificarse durante el camino de obtención, teniendo en cuenta la finalidad y la necesidad.

Los factores intrínsecos y extrínsecos especifican las necesidades y las finalidades del individuo según su principal fuente de satisfacción, las de relación personal y otras de relación social.

Según el texto “Enseñar educación física en secundaria” propone varias estimulaciones como lo son las “tónicas” que hacen referencia los gimnasios donde se expresan palabras como el adelante, vamos, a fondo, etc. También están las estimulaciones “Represivas” que se utilizan para condicionar a la otra persona con frases de castigo, amenazadoras y de presión. Por otro lado están las “positivas o motivacionales” estas son las que comprenden la totalidad de las personas como la afectividad, las ganas de hacer sus acciones lo mejor posible y en este caso entra como ingrediente adicional y sobresaliente, el amor. Ingrediente adicional porque más allá de hacer las cosas por obligación o porque hace parte de las labores, implica sentimiento propio por el ser humano, por mantener una vida sana y por interesarse un poco más por el amor hacia el ser mismo

Reconocer que las personas logran dar y recibir diversos estímulos y sensaciones, que pueden mejorar el gusto por algún tema en particular o que pueden ser objeto de compartimiento a nivel emocional, libera el sentido de “entusiasmo” logrando motivar de una manera directa a las personas, lograr que se vuelva una epidemia dentro del contexto y que todos se contagien de ella.

También aprender cada día un tema que cause curiosidad y que despierte el interés de la persona, en este caso la salud desde el sitio de trabajo. Existe mecanismos personales para lograr finalizar nuestros propósitos, la mejora de la salud a nivel profesional es un tema interesante, pues aunque la gente no lo crea, el cuerpo recibe y almacena a diario todo lo que va pasando cuando este está comprometido. Emplear medios como la expresión corporal, la música, la naturaleza y los deportes son caminos y herramientas para generar entusiasmo y motivación para lograr sus metas.

3.2 Influencia de la educación física

Con relación a la motivación se pueden identificar dos premisas fundamentales en el campo de la educación física, la primera son las características psicoevolutivas de los adultos que orientaran sus necesidades, intereses y capacidades, como conocimientos que necesitamos para conseguir la suficiente motivación. La variedad de conocimientos en el área que nos facilitaran más recursos; y dentro de este último el dominio de la didáctica específica utilizada para dirigir el grupo de una manera sana y sin conflictos. La segunda es la capacidad reflexiva con el fin de mejorar las sesiones de una manera progresiva para ir adquiriendo experiencia, esto ayudara a mejorar la motivación como estrategia de formación.

El contenido es importante en el contexto, pues es uno de los caminos para lograr el interés de las personas, “transformar la obligación en motivación y la confrontación en relación”¹, si se combinan estos elementos se daría un paso largo en las ganas de aprender y de conocer posiblemente desafíos que estimulan las necesidades y los obligan a apropiarse de los resultados futuros.

¹ FLORENCE, JACQUES y BRUNELLE, JEAN. Enseñar educación física en secundaria. Barcelona: Inde. 2000. p88.

El movimiento, el esparcimiento, el equilibrio, entre otros siempre están presentes en el individuo, los elementos que la naturaleza posee también están presentes; el deporte y la expresión corporal acompañan la relación e influencia de la educación física en este sentido frente a la propuesta pedagógica.

Las necesidades pueden ser muchas y estas van ligadas a las finalidades proporcionando un aprendizaje prolongado o en su momento la obtención de finalidades inmediatas. Por fuera del aprendizaje interno se encuentra un externo que facilita el momento de la motivación ligada al aprendizaje.

En contexto, el empleado necesita conocer hasta dónde puede llegar y sus posibles limitaciones en sus cualidades físicas, esto será uno de los pasos que le animará para seguir incrementado sus capacidades poco fortalecidas. “La pedagogía hacia el éxito”¹ es el recurso que motiva e incentiva a la autoevaluación. Esto quiere decir que los resultados directamente afectan sobre el objetivo propuesto llegando a satisfacer un poco sus necesidades y proyectando mayor interés a corto plazo.

Los aspectos que fortalecen esta propuesta están descritos según su importancia y desarrollados para entender su finalidad. La clasificación de las capacidades físicas muestran la importancia del trabajo a realizar y su afectación positiva en el cuerpo; una de ellas es **la resistencia** esta se define como la capacidad de soportar el estado de fatiga que sobreviene de un trabajo y tiene tres clases que son la aeróbica donde el cuerpo realiza un trabajo de media intensidad, la anaeróbica donde el cuerpo realiza un trabajo de intensidad elevada y una resistencia específica o combinada donde se utilizan las dos anteriores. Por otra parte se encuentra **la flexibilidad** que es la capacidad de estirar al máximo un músculo y ampliar el gesto de una articulación en un movimiento concreto. Esta

¹ DELGADO FERNÁNDEZ, MANUEL. Estrategias de intervención en educación para la salud desde la educación física. Barcelona: Inde, 2007. P295.

se puede distinguir de tres formas, la primera es la activa, que depende de la capacidad de contracción de los músculos que intervienen. La segunda se denomina pasiva, es cuando se utiliza la gravedad y la inercia propia del cuerpo para realizar el estiramiento. La última es la mixta y hace referencia a la combinación de las dos anteriores.

Dentro de la propuesta se encuentran actividades que van a necesitar esfuerzo físico apropiado para cada actividad, es por eso que **la fuerza** como capacidad de superar una resistencia por medio de la oposición ejercida por la tensión de la musculatura se debe tener en cuenta para determinar el uso de la misma en cada manifestación que presenta como lo son: la fuerza explosiva, donde se ejecuta la fuerza máxima y de forma instantánea, la fuerza rápida, donde interviene la capacidad neuromuscular para realizar varias contracciones en un corto tiempo, la fuerza de resistencia donde los músculos se contraen varias veces sin que aparezca la fatiga en un límite máximo.

Siguiendo con las capacidades físicas de los seres humanos no se puede dejar a un lado las intermedias las cuales complementan el grupo selecto que controla impulsa y constituye al cuerpo humano. Claro está que también otros aspectos del ser humano a nivel físico y mental colaboran en la ejecución y mantención del desarrollo anatómico. **La potencia**, es la capacidad de ejecutar un esfuerzo máximo en un corto periodo de tiempo, es donde se combina la velocidad con la fuerza. También dentro de este grupo se encuentra la agilidad, que permite ejecutar movimientos de forma rápida y precisa, es en esta donde se combinan todas las habilidades motrices.

Manteniendo el esquema corporal con sus funciones y aspectos fundamentales, para la ejecución de una propuesta directa hacia las pausas laborales activas se menciona también **la postura y el equilibrio**. Son los fundamentos para que la actividad motriz promueva los movimientos durante toda la vida. También

controlan las relaciones del cuerpo con el espacio en la preparación de todo tipo de actividades.

El control respiratorio representa la parte fundamental del trabajo desarrollado, al regular la entrada y salida del aire en el cuerpo, implica un mejor trabajo muscular. Al momento de realizar los ejercicios la respiración se presenta de una forma consiente que mejora la ejecución de las actividades, las favorece y aumenta la respuesta corporal al ejercicio.

Por otra parte se tiene como interés para la formación de las personas que intervienen en esta propuesta, que identifica los cambios y la posible aceptación de la misma se trae a colación **el juego y la lúdica** dentro de la educación. Dice Roger Caillois (1978) “de manera general, el juego aparece como educación, sin ningún fin determinado de antemano, del cuerpo, del carácter o de la inteligencia. Desde ese punto de vista, cuanto más se aleja el juego de la realidad mayor es su valor educativo. Pues no enseña recetas, sino desarrolla aptitudes”. La importancia del juego en estas actividades es hacer que la gente aprenda por medio de este de manera divertida. El juego surge de manera gratuita, lo que implica que en todos aquellos propósitos que se establecen para la formación de las personas, el juego puede surgir, como espíritu con el cual se está en la actividad o por el simple placer de disfrutar lo que se hace; esto puede ocurrir cuando están planteadas las actividades, si la temática toma rumbos diferentes a los definidos, se puede continuar pero con el objetivo muy bien planteado.

Continuando con la importancia de los aspectos que componen la educación física, se encuentra la **Danza** la cual proporciona satisfacción a cada uno de las personas. Directamente aplica en cada uno el disfrute y goce de lo que se está realizando, es un mecanismo que implica una participación grupal, que propicia una ejecución, una valoración y motivación por culpa de la alegría y el placer.

La propuesta tiene implícita la danza como un medio para acercarse al ejercicio físico, a la participación grupal y al trabajo de la coordinación. El cuerpo expresa

diferentes formas de desarrollo y evolución frente a la actividad física constante sin dejar a un lado la parte educativa que fortalece el proceso.

En cuanto a la ejecución de los **aeróbicos** Kenneth H. Cooper plantea lo siguiente: “capacidad que garantiza la mejoría y prevención de enfermedades especialmente en el sistema cardio-respiratorio. Esto garantiza que la aplicación de este tipo de ejercicios, mejore la condición física de los empleados y que posiblemente los mismos asistan a gimnasios o clases más avanzadas con el fin de mantener y motivar la buena condición física.

3.3 Marco Institucional

Intensión estratégica de Pacific Rubiales Energy. Y como unidad de negocio Meta Petroleum Corp.:

“Nuestra estrategia es crecimiento sostenible. PRE será la primera empresa petrolera privada de Latinoamérica en términos de reservas, producción, generación de valor y estará entre las más reconocidas por su contribución al desarrollo sostenible de su entorno. La compañía se distinguirá de sus competidores por su capacidad para descubrir y desarrollar reservas de hidrocarburos en forma sostenible, responsable y rentable”.

Pacific Rubiales Energy reúne dos historias empresariales de éxito, la suma de sus activos, experiencias, talentos y metas multiplican nuestras fortalezas, aspira a ser la primera compañía independiente de petróleo y gas en Latino América, construyendo sobre sus activos de producción y apalancándose en su conocimiento de la geología de la región y en las oportunidades de exploración.

La compañía está muy bien estructurada desde su gran CEO hasta las personas que realizan la práctica laboral, también posee unos valores corporativos:

Valor No. 1 - Integridad

Demostramos coherencia en nuestros pensamientos, acciones, decisiones y actitudes y los desarrollamos con rectitud, honestidad, transparencia y veracidad en aras del bienestar de los países donde operamos.

Reconocemos la vida y el medio ambiente como los recursos más valiosos y velamos por su debida protección.

Valor No. 2 - Diversidad e inclusión

Nuestro equipo es reflejo de inclusión en la medida que valoramos diferentes ideas, talentos y experiencias.

Respetamos y valoramos las diversas razas, sexos, religiones y culturas con las que trabajamos.

Valor No. 3 - Liderazgo

Soñamos en grande y hacemos en grande.

Apoyamos el desarrollo integral de nuestra gente y entendemos que el éxito de otros es nuestro propio éxito.

Inspiramos autenticidad y transformación con nuestro esfuerzo.

Transmitimos generosamente nuestro conocimiento, conscientes del progreso que esto genera en nuestra gente y en la compañía.

Valor No. 4 – Innovación

Buscamos nuevas formas de crear valor.

Somos flexibles y estamos dispuestos a experimentar diferentes maneras de hacer las cosas

Vemos y aceptamos nuevas oportunidades de mejorar nuestros procesos.

Estamos atentos a oportunidades y desafíos que nos permitan apoyar o impulsar el desarrollo económico, social y ambiental en nuestro ámbito de acción.

Valor No. 5 - Excelencia

Damos lo mejor de cada uno para alcanzar nuestros objetivos y los de la organización y sus accionistas.

Somos una compañía ágil que construye relaciones de confianza y beneficio mutuo con los gobiernos, proveedores, socios y comunidades involucrados en nuestras operaciones.

Política integral de salud ocupacional, protección del medio ambiente y calidad de los procesos. La que representa y vigila por que los procesos de seguridad industrial y los riesgos laborales es el área de HSEQ (Heatth, Safety, Environrnent, Quatity) H= HIGIENE S=SEGURIDAD E=MEDIO AMBIENTE Q=CALIDAD.

Para la producción de petróleo, gas y otras actividades de la corporación, utilizaremos las mejores prácticas de la industria. Nuestra prioridad es la seguridad de las personas, la salvaguarda del medio ambiente, y la mitigación de los riesgos e impactos asociados a nuestras acciones.

En línea con nuestros valores corporativos, fortalecemos los compromisos con nuestros empleados, socios y contratistas, propiciando excelentes relaciones con las personas y entidades asociadas con el negocio, así como también el estricto cumplimiento con las regulaciones y nuestros estándares.”

3.4 Marco Legal

Desde el punto de vista legal se puede iniciar mencionando el **Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 Julio 07 de 2009**. Por el cual se adopta la

Tabla de Enfermedades Profesionales. Planteo por diversos factores una tabla de enfermedades que afectan a los trabajadores. Esto contextualiza lo que se puede encontrar en los empleados para posteriormente de aplicar la propuesta obtengan mejoras dependiendo de sus patologías. Apoyando lo anterior el **Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 200 numeral 1. En Colombia**. Define la enfermedad profesional como todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

Continuando con el apoyo legal se trae a colación el respaldo que refuerza la implementación de la propuesta pedagógica ya que continua manteniéndose en la empresa y refuerza lo que obligatoriamente se debe cumplir especialmente a la **Resolución 001016 de 1989**, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

El **Art 10 numeral 16 Código Sustantivo del Trabajo**: habla de “Promover actividades de recreación y deporte”. Son las áreas fundamentales para las cuales un educador físico está preparado. También la **Ley 185 de 1995 artículos 1, 2 y 3** Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte. Claramente expone lo que se quiere implementar desde las pausas laborales activas apoyado en los conocimientos de la educación física.

Interviene un educador físico con nuevas propuestas e ideas que cambian y modifican aspectos relacionados con la salud y sus beneficios, para lograr conservar y mejorar el cuerpo de las personas, que por sus labores en el trabajo pueden ser afectados. Lo anterior apoyado en la **Ley 9a de 1979**: Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

4. CRITERIOS METODOLÓGICOS

Este proceso se lleva a cabo siguiendo completamente las directrices y protocolos para la creación y sustentación de este proyecto el cual se denomina “Implementación de una propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas en los empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. Paso a paso se describirán los procesos y análisis que tienen importancia en la creación de este trabajo, dejando claro los mecanismos para la estructuración del mismo.

4.1 Enfoque

Esta investigación se ubica dentro de un paradigma mixto (cuanti-cualitativo), este paradigma es susceptible a la descripción y análisis., el cual “hace referencia a que muchos métodos cualitativos se desenvuelven en el contexto de una crítica de los métodos y estrategias de la investigación cuantitativa”¹, la combinación de ambos puede despejar una perspectiva donde se analiza y practica de varias formas. Las relaciones de la investigación cuantitativa y cualitativa se pueden analizar y enfocar en los siguientes niveles según Nelly López 2006

- Diseños de investigación que combinan o integran el uso de datos y métodos de ambas corrientes.
- Métodos de investigación que son a la vez cuantitativos y cualitativos.
- Evaluación de la calidad de la investigación.

¹ KOHLIN, MARTIN. Introducción a la investigación cualitativa segunda edición. Canadá: Morata. 2004, p276.

4.2 Tipo de investigación

La investigación es interactiva ya que se realiza en el propio lugar donde ocurren los acontecimientos, “es donde el investigador se involucra como miembro activo de la situación que se está investigando, el objetivo es modificar el fenómeno estudiado, generando y aplicando sobre él una intervención especialmente diseñada, ejecutando acciones”¹, recolectando datos durante el desarrollo y el transcurso de la investigación, con la intención de proponer un programa de pausas laborales activas que incentive a la participación del personal de la empresa Meta Petroleum Corp.

En la mirada de la investigación interactiva el investigador se asume como observador y lo que observa son la realización de los ejercicios, las conductas, las conversaciones, las narrativas de dichos observadores y los contextos en los que ellas se producen; en otras palabras, atisba la interacción de los individuos y los ambientes en que ocurre, con el fin de recrear comprensivamente los significados y sentidos que el mundo vivido tiene para los actores indagados.

4.3 Alcance

El alcance es descriptivo porque permite caracterizar situaciones, reacciones, productos, personas, comunidades o cualquier producto según sus propiedades o atributos. Se seleccionara un grupo de personas por medio del análisis de un diario de campo llevado desde el inicio, luego se diseña e implementa la propuesta y para finalizar se evaluarán los resultados de la misma.

El tipo de estudio aplicado tiene el propósito de responder a las causas o relación entre conceptos en un contexto en particular.

¹ Cegarra (ob.cit) Dra. Petra Cabrera M.San Carlos, Octubre, 2009

El conjunto de atributos utilizados para conocer la investigación, además de describirlo, permite predecir su potencial como un indicador de la investigación y a su vez el origen de la misma.

4.4 Contexto

En la empresa Meta Petroleum Corp. donde se desarrollan actividades de mejora de la calidad laboral y prevención de enfermedades laborales por medio de las pausas laborales activas, en las cuales hay algunas falencias por falta de motivación por parte de los trabajadores de la empresa. Para este proceso la población a manejar son 20 adultos de edades entre los 30 y 40 años discriminados en 10 mujeres y 10 hombres. Cada uno de ellos realiza actividades y labores diferentes dentro de su diario trabajar, también están en diferentes áreas de la compañía pues es conveniente que haya una mínima participación de cada área en este proceso.

Este proyecto se va a trabajar en la empresa Meta Petroleum Corp. ya que en esta población es importante mantener la salud laboral, pues la mayoría del tiempo utilizado por estas personas es cuando están trabajando. La población es diversa en cuanto a las edades y es por esta razón que le interés se incrementó para trabajar este proyecto con edades entre los 30 y 40 años de edad, que laboran 8 horas diarias o más los cinco días de la semana.

4.5 Técnicas, recursos e instrumentos

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Las técnicas e instrumentos son fundamentales y por tal motivo fueron utilizadas para recolectar y registrar la información de este proyecto. En la

empresa Meta Petroleum Corp. trabajan aproximadamente 2400 empleados distribuidos en los lugares de trabajo Campo y Bogotá, algunos otros manejan los dos sitios de trabajo de manera alternada. En Bogotá la sede es un edificio llamado “Torre Pacific” ubicado en la dirección Calle 110 No 9 – 25 y cuenta con oficinas que están organizadas en grupos de más o menos 30 personas sectorizados por módulos. El área respectiva de cada grupo está distribuida por piso, dando un ejemplo, el área de Talento Humano se encuentra en el piso 14 y el área de proyectos en el piso 15. La cantidad de pisos que pertenecen a la empresa suman 7.

A criterio se escogieron de la población anterior 20 adultos para la aplicación de los instrumentos. Para la recolección de la información como se mencionó anteriormente, se utilizó un enfoque cualitativo y un enfoque cuantitativo, dos elementos importantes que darán a conocer los datos que caracterizan este proyecto.

El análisis y desarrollo de un diario de campo (anexo 1) como enfoque cualitativo, sirve para monitorear y controlar el proceso de observación sobre la realización de las pausas laborales activas. Según el libro método y conocimiento (2006), “el diario de campo constituye una fuente importante para ponderar la información por tanto que alerta sobre vacíos y deficiencias en los datos”¹. Esto quiere decir que la elaboración del diario de campo determina el proceso de observación primaria y constituye los datos consignados en el mismo. También informa del procedimiento correcto o no que se está desarrollando.

Para el anterior proceso, se inició con la asignación de un análisis general, el cual tiene unos parámetros establecidos para su procesamiento: el primero habla de los sujetos observados y denominados “categorías”, la primera es el **rol del profesor**. Es la persona suministrada por la ARL para llevar a cabo las

¹ TORO, IVÁN y PARRA, RUBÉN. Método y conocimiento: Metodología de la investigación. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT, 2006, P179

actividades propuestas y que es preciso analizar para relacionar los datos consignados en el diario de campo y establecer la influencia de esta persona en la motivación del personal que hace parte del programa.

La segunda categoría, es el **rol del participante**. Son los empleados de la compañía Meta Petroleum Corp. objeto directo de estudio que determina la creación de la propuesta después de analizar los datos.

Seguidamente se implementaron las subcategorías que relacionan a los sujetos, el contexto y el tratamiento de la información obtenida. En orden son denominadas así: **Conocimiento, participación, Actitud y Seguimiento**. Estos describen y enfocan los resultados frente a la motivación, participación y aceptación de propuestas enfocadas a la realización de las pausas laborales activas, lo anterior también enfocado al diseño de la propuesta.

El formato de categorización para el análisis del diario de campo, se realizó en una tabla de Microsoft Excel 2010, en la cual, la distribución de las categorías fue de manera horizontal en la parte superior y las subcategorías de manera vertical en la parte izquierda para que al cruzar los datos se relacionaran entre si los resultados. A continuación el formato utilizado:

	CATEGORIAS	
SUBCATEGORIAS	ROL DEL PROFESOR	ROL DEL PARTICIPANTE
CONOCIMIENTO		
PARTICIPACION		
ACTITUD		
SEGUIMIENTO		

De acuerdo a lo anterior la información obtenida desde el proceso de observación fue plasmada y analizada según el formato anterior.

Por otra parte, dando alusión al enfoque cuantitativo y con base en el trabajo de observación, se plantearon diferentes inquietudes que por medio de una encuesta (anexo 2) pueden ser resueltas, es una encuesta cerrada que quiere obtener información específica frente a la incentivación que tienen los empleados ante las pausas laborales activas y que fue aplicada en los 20 adultos que pertenecen a la empresa Meta Petroleum Corp. Esta encuesta está sectorizada en tres momentos claves que van a facilitar su análisis y su presentación.

En el primer sector está la **edad y la sede de trabajo** esto permite determinar que personas realizan labores de oficina con relación a su edad y lo mismo con el personal que trabaja en campo. Puede arrojar aspectos y factores importantes que afecten directamente a la propuesta.

Como segundo sector, **es conocimiento acerca de las pausas laborales activas**, teniendo en cuenta su funcionalidad, el concepto como tal y todo lo que tiene que ver con la socialización y enseñanza que han tenido los empleados frente a este tema.

El tercer y último sector, es la parte **motivacional y de aceptación**, como se siente la persona frente a los ejercicios que realiza, que no le gusta, que actitud deberían tener. Este tercer momento determina básicamente desde donde se puede atacar la motivación en la realización de las pausas laborales activas. Como se puede plantear la propuesta frente a lo que necesita la gente y como puede ser aceptada desde la aplicación de varios enfoques desde la pedagogía y la educación física.

Según el libro la metodología de la investigación (2006), “la encuesta es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal

para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación”¹.

Después de crear y antes de aplicar la encuesta, se realizó una prueba piloto que consistió en lo siguiente:

Se seleccionaron tres personas a criterio, que pertenecen a la misma empresa para que resolvieran la encuesta y sin contextualizarlos del propósito de la misma. Durante el proceso, una de ellas menciono que era experta en la creación de encuestas y que tenía estudios referentes. Luego de contestar la encuesta, se les pregunto si sabían para que se realizaba, y las tres personas mencionaron acerca del propósito y coincidieron las tres versiones “media el conocimiento y practica de las pausas laborales activas”. Esto quiere decir que efectivamente se logró el objetivo de la creación para que después fuera aplicada en la población seleccionada.

Luego de obtener el pilotaje de manera positiva, fue aplicada en 20 adultos que hacen parte de la empresa Meta Petroleum Corp. escogidas a criterio como se mencionó anteriormente, sin tener en cuenta la edad, el área donde laboran y mucho menos el lugar de trabajo. Cabe aclarar que la compañía maneja dos sedes de trabajo, una de ellas es Bogotá y la otra la denominan Campo, esta última queda en ubicada en el departamento del Meta.

En la aplicación de la encuesta es posible que alguna persona que tenga como sede la ubicación Campo, este en Bogotá realizando alguna actividad de tipo laboral y participe en el proceso de respuesta de la encuesta. Luego de tener las 20 personas seleccionadas se procede a aplicar la encuesta, que fue

¹ BERNAL, CESAR. Metodología de la Investigación. Madrid: Pearson Educación, 2006. p60

previamente analizada y diseñada, sin establecer un tiempo determinado para la solución.

Luego de finalizar el procedimiento de respuestas, se dispone a analizar la información en una tabla de Microsoft Excel 2010 que facilite la gráfica de los resultados, para luego realizar una presentación y análisis de la información obtenida que determine posteriormente la elaboración de la propuesta pedagógica.

Para la respectiva evaluación planteada como objetivo del proyecto, se aplicara la misma encuesta como instrumento medidor de la propuesta planteada con base en el primer análisis realizado. Esta aplicación permite hacer una comparación, cruce de resultados y datos obtenidos, donde se relacionen los aspectos fundamentales que representen las conclusiones del proyecto.

4.6 PRESENTACION DE LA INFORMACION

4.6.1 Análisis del diario de campo (anexo 1)

La información obtenida en tres sesiones de aproximadamente 20 minutos cada una, con la creación del diario de campo proceso que se detalló anteriormente. Fue fragmentado por categorías y analizado tomando como puntos claves las acciones repetitivas, como lo son: la falta de participación, la realización de los ejercicios con actitud negativa y la falta de conocimiento por falta de divulgación de la información. Luego se procede a dar por escrito las características de la observación, terminando con un análisis que describe y argumenta que es lo que pasa en las diferentes sesiones.

En la realización de las actividades propuestas para el desarrollo de las pausas laborales activas los adultos tenían varios aspectos importantes que

reiteradamente se presentaban, es el caso de la inasistencia aun realizándose las mismas cerca al lugar de trabajo.

Los empleados no participaban por factores diferentes o excusas haciendo alusión al trabajo causando desmotivación y falta de interés en los demás, frente a este tema la distracción para los que si participaban de las actividades era constante por comentarios que no tenían sentido y que tampoco aportaban valor al tema.

El personal que dirige las sesiones no contribuye con la participación del personal, simplemente trabaja con los interesados y no fomenta la participación y educación que posibilita el interés e incentiva un poco a participar de las actividades.

Cuando se realizaron actividades en grupo no tomaban el trabajo de manera responsable afectando a su pareja causando desmotivación, mal genio e incluso abandonando la actividad. La distracción no es normal en este promedio de edades pero en el grupo es constante, afecto el aprendizaje, la buena ejecución de los ejercicios y la persona que dirige la sesión se ve obligada a reiterar las explicaciones. Otras situaciones presentadas de mayor relevancia se evidenciaron cuando algunos compañeros interferían en el desarrollo de la actividad, ocasionando la perdida de la secuencia en la actividad provocando ausencias en las sesiones siguientes.

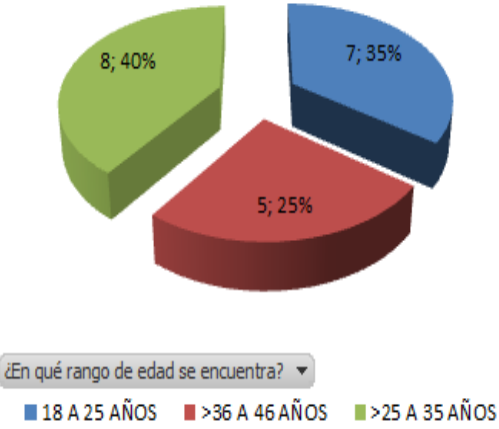
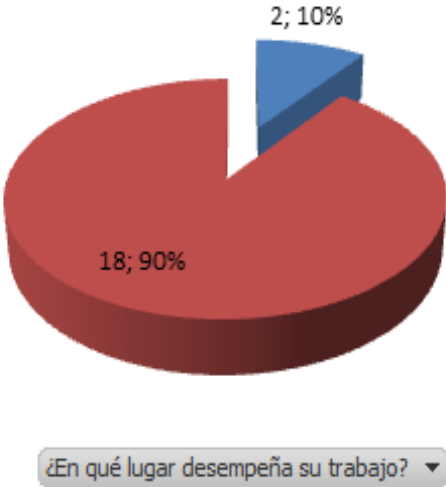
La categorización del diario de campo que a continuación se presenta, concluye la etapa de observación y de análisis de estos datos:

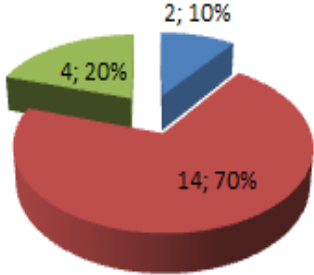
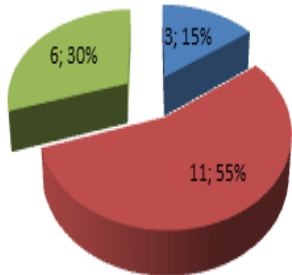
	CATEGORIAS	
SUBCATEGORIAS	ROL DEL PROFESOR	ROL DEL PARTICIPANTE
CONOCIMIENTO	Los empleados de estas compañías de promoción de la salud como lo son las ARL proporcionan personal altamente calificado en cuanto a los conocimientos de fisioterapia, salud mental, salud ocupacional, entre otros para que logren dirigir estas sesiones. Vale aclarar que la pedagogía no está incluida dentro de estos planes y mucho menos lo que implica la participación de las personas en los programas de salud. Directamente puede aportar la educación física sus características del aprendizaje para que las personas logren entender lo que se está realizando.	El aprendizaje constante frente a cada situación y la manera de enseñar implican la aceptación y motivación desde los aspectos evolutivos y reflexivos de las personas. Si los empleados de la compañía entendieran, conocieran y aplicaran cada uno de los planes, ejercicios y actividades planteadas sería diferente, pues saber con claridad que la salud, el cuidado del cuerpo, la prevención de enfermedades y demás pueden mejorar la calidad de vida de las personas y así mismo se puede multiplicar y distribuir el conocimiento hacia los demás.
PARTICIPACION	El profesor llega sin afanes y propone las actividades sin importar que claramente las personas eviten la realización de los ejercicios. Frente a esta actividad tal vez el profesor está en la obligación de ejecutarla de cualquier modo porque pertenece a un ente aparte de la compañía, que posiblemente lo obliga a cumplir con la dirección y ejecución de las pausas laborales activas.	Efectivamente algunos empleados de la compañía prefieren ausentarse cada uno a su manera. Esto implica que realizan otras labores ajenas a lo planteado por el profesor y no acuden al llamado del mismo. Hacen comentarios de burla y que no tienen que ver con el contexto. No se interesa y mucho menos se da cuenta que el proceso directamente va ligado al aprendizaje de una serie de elementos que le proporcionan una mejor salud y prevención de enfermedades, y a su vez puede ser mejor para captar la atención y motivación frente a esta clase de propuestas

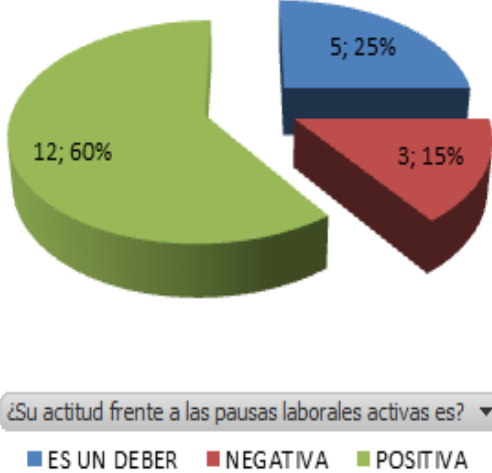
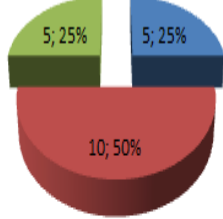
	CATEGORIAS	
SUBCATEGORIAS	ROL DEL PROFESOR	ROL DEL PARTICIPANTE
ACTITUD	La actitud del profesor se ve claramente una predisposición hacia la actividad como si tuviera un sentimiento en contra de lo que hace. Es muy tranquilo y relajado para dirigir la sesión, no le interesa la participación del personal, actúa a su propia manera de ser. Directamente afecta en cuanto a la motivación de los participantes.	Desde que el profesor inicia llamando al personal aparecen las excusas que involucran el trabajo, el bajo animo frente a los ejercicios, los que realizan los ejercicios no enfocan el trabajo hacia el objetivo de cada uno, están pendientes de otros temas mas no de la ejecución apropiada del ejercicio. Inyectar un poco de energía frente a los logros que pueden obtener, fortalecer las capacidades poco a poco para aumentar su interés a corto plazo.
SEGUIMIENTO	No se presentan avances, mejoras, procesos repetitivos que involucren el aprendizaje, la participación, la actitud y la mejoría de las personas.	Es ajeno al personal por temas laborales del día a día. No hay control de mejoras.

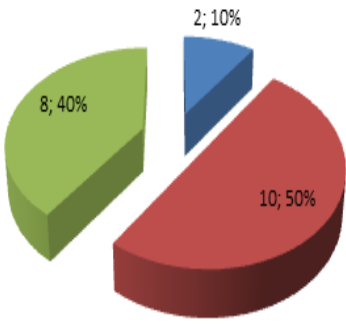
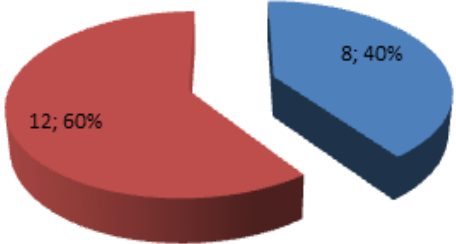
4.6.2 Determinación encuesta aplicada pausas laborales activas

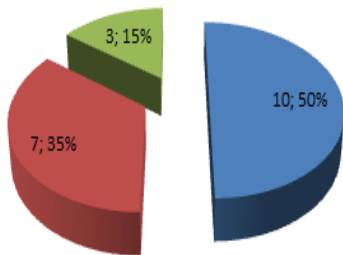
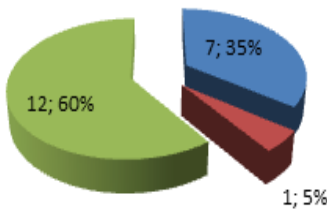
El análisis de los resultados permite obtener amplios valores y ha facilitado la elaboración de una propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas en 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp.

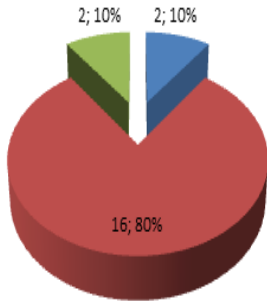
 <p>¿En qué rango de edad se encuentra? ▼</p> <p>■ 18 A 25 AÑOS ■ >36 A 46 AÑOS ■ >25 A 35 AÑOS</p>	<p>Pregunta 1.</p> <p>La muestra de la población son 20 adultos con un promedio de edad de 18 años en adelante sin exceder los 46 años de edad.</p>
 <p>¿En qué lugar desempeña su trabajo? ▼</p> <p>■ CAMPO ■ OFICINA</p>	<p>Pregunta 2.</p> <p>El lugar de trabajo determina la aplicación de las actividades, se realizaron en Bogotá. Las personas que trabajan en campo y que en el momento de aplicar la encuesta se encuentran en Bogotá, también se suman a los resultados obtenidos.</p>


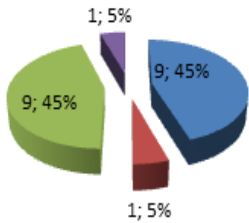
 <p>¿sabe usted que son las pausas laborales activas? ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ EJERCICIOS DE ACONDICIONAMIENTO FISICO ■ EJERCICIOS RELAJANTES ■ TIEMPO DE ESPARCIMIENTO 	<p>Pregunta 3.</p> <p>En los resultados obtenidos, tal y como se observa en la estadística, las personas consideran que las pausas laborales activas son ejercicios de relajación efectivamente falta la explicación desde su definición y contexto.</p>
 <p>En su trabajo, ¿con que frecuencia usted realiza las pausas laborales activas? ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 5 DIAS A LA SEMANA ■ DE 2 A 3 DIAS A LA SEMANA ■ NINGUN DIA DE LA SEMANA 	<p>Pregunta 4.</p> <p>En cuanto a la participación del personal se puede destacar con estos resultados que las personas no son constantes y que el porcentaje de ausentismo es muy amplio con relación a las asistencias.</p>

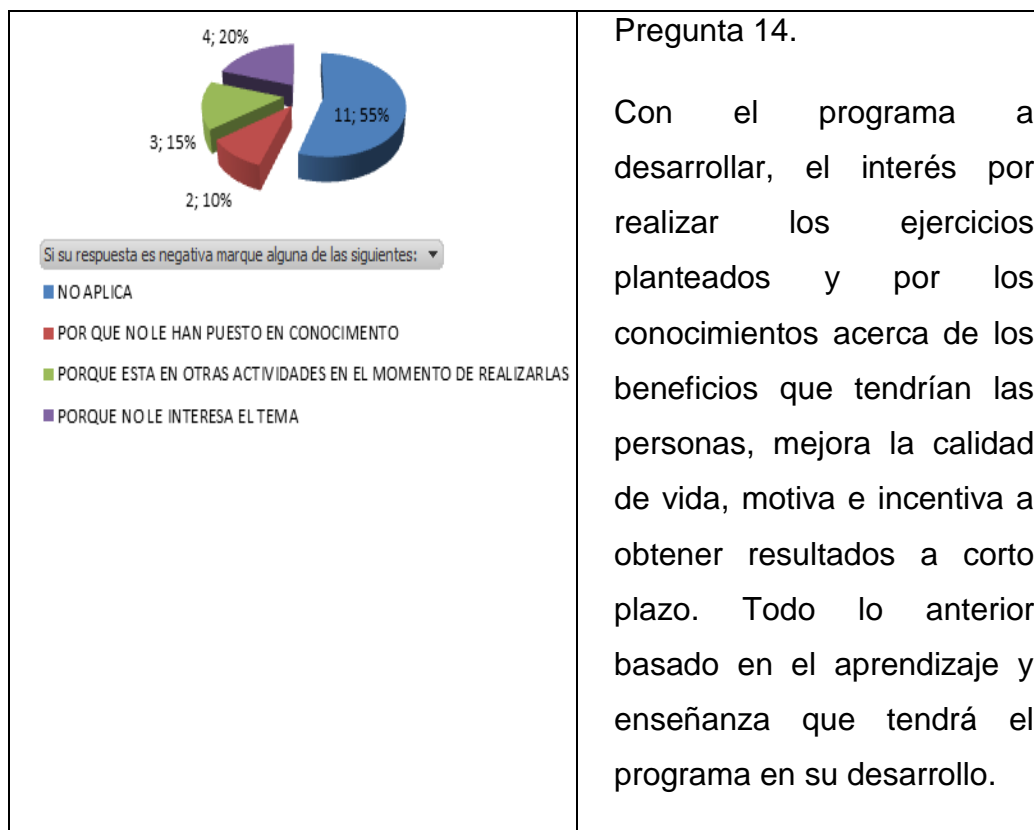
 <p>¿Su actitud frente a las pausas laborales activas es? ▾</p> <p>■ ES UN DEBER ■ NEGATIVA ■ POSITIVA</p>	<p>Pregunta 5.</p> <p>En este aspecto fundamental frente a la actitud el porcentaje amplio y favorable hace referencia a que la gente es positiva, pero aún sigue estando un porcentaje que debe ser impulsado a tener una actitud positiva.</p>
 <p>Según su opinión, ¿la compañía realiza pausas laborales activas por qué? ▾</p> <p>■ LO EXIGE LA LEY ■ SE PREOCUPA POR EL BIENESTAR DE SUS TRABAJADORES ■ UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO Y VIGILADO POR LA ARL</p>	<p>Pregunta 6.</p> <p>Desafortunadamente algunos los empleados de la compañía no reconocen que el espacio separado para la realización de las pausas activas tiene que ver con el bienestar de los empleados más porque sea un tema legal y de cumplimiento. La mitad de los encuestados no le dan merito a que la empresa quiere lo mejor para ellos.</p>

 <p>2; 10%</p> <p>8; 40%</p> <p>10; 50%</p> <p>Frente a los ejercicios que se realizan, ¿usted considera que son? ▼</p> <p>■ INSUFICIENTES ■ LOS APROPIADOS ■ MONOTONOS Y ABURRIDOS</p>	<p>Pregunta 7.</p> <p>Notoriamente se ve que la mitad de la población considera insuficientes, monótonos y aburridos los ejercicios realizados en las pausas laborales activas. La propuesta tiene la finalidad de cambiar este aspecto convirtiéndolo en el porcentaje que más apropiado este en los empleados.</p>
 <p>8; 40%</p> <p>12; 60%</p> <p>¿Con que frecuencia realiza las pausas laborales activas? ▼</p> <p>■ 1 VEZ AL DIA ■ 3 VECES O MAS A LA SEMANA</p>	<p>Pregunta 8.</p> <p>En los resultados obtenidos, tal y como se observa en la estadística, las personas que asisten por lo menos una vez al día a la realización de las pausas laborales activas aún sigue siendo un porcentaje muy bajo, aun sin dejar a un lado a las personas que lo realizan ocasionalmente, uno de los objetivos es que la los aspectos que relacionan la participación y como tal las</p>

	actividades programadas.
 <p>¿cuántas veces considera usted que debería realizarse las pausas laborales acti...</p> <p>■ 1 VEZ AL DIA ■ 2 VECES AL DIA ■ 3 VECES O MAS A LA SEMANA</p>	<p>Pregunta 9.</p> <p>En este punto se ven reflejados los aspectos que determinan las ganas de participación por parte de este grupo de empleados, la mayoría determina que una o dos veces al día es necesaria la realización de las pausas laborales activas. Esto garantiza la aplicación del programa y la evaluación posterior a la que tendrá que someterse. Se espera que la participación aumente significativamente con la ejecución del programa determinando un aumento del interés, del aprendizaje, de la enseñanza y de los resultados mismos.</p>
 <p>Frente a la dinámica actual de las pausas, ¿usted considera?</p> <p>■ ES BUENA ■ ES SIEMPRE IGUAL Y NO COINCIDE CON LO USTED NECESITA ■ PODRIA MEJORAR</p>	<p>Pregunta 10.</p> <p>Actualmente se realizan pausas laborales activas de una manera constante y siempre estarán hay para los empleados, pero en este aspecto el programa está preparado para mejorar la dinámica en la ejecución del mismo para que las</p>

	estadísticas se inclinen hacia la buena dinámica según los resultados.												
 <p>Existen varias herramientas para realizar las pausas laborales activas, ¿cuál de estas p...</p> <p>■ CIRCULARES CON RESEÑAS FÍSICAS Y EJERCICIOS ■ DIRIGIDO ■ UN SOFTWARE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Herramienta</th> <th>Cantidad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRIGIDO</td> <td>16</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>CIRCULARES CON RESEÑAS FÍSICAS Y EJERCICIOS</td> <td>2</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>UN SOFTWARE</td> <td>2</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Herramienta	Cantidad	Porcentaje	DIRIGIDO	16	80%	CIRCULARES CON RESEÑAS FÍSICAS Y EJERCICIOS	2	10%	UN SOFTWARE	2	10%	<p>Pregunta 11.</p> <p>La educación física indica por sus contenidos y demás aspectos propios, no se puede manejar de manera virtual o por medio de cartillas, debe tener presencia de los seres humanos para que sea válido desde sus aspectos pedagógicos, cognitivos y de desarrollo. Además si se quiere que las personas se incentiven y motiven a realizar las pausas laborales activas se debe presentar un programa dirigido desde su comienzo hasta la obtención de resultados.</p>
Herramienta	Cantidad	Porcentaje											
DIRIGIDO	16	80%											
CIRCULARES CON RESEÑAS FÍSICAS Y EJERCICIOS	2	10%											
UN SOFTWARE	2	10%											

 <p>¿Sabe usted para qué sirven las pausas laborales activas? ▾</p> <p>■ NO ■ SI</p>	<p>Pregunta 12.</p> <p>En los resultados obtenidos, tal y como se observa en la estadística favorablemente el porcentaje que favoreció el conocimiento hacía la finalidad de las pausas laborales activas supero un poco al desconocimiento. La propuesta cambiara desde su preparación y desarrollo esta falta de conocimiento como parte de los objetivos.</p>
 <p>Si su respuesta es afirmativa marque alguna de las siguientes: ▾</p> <p>■ NO APLICA ■ PARA DESCANZAR DEL TRABAJO DIARIO ■ PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES ■ PARA RELAJARSE Y HABLAR CON LOS COMPAÑEROS</p>	<p>Pregunta 13.</p> <p>De acuerdo al anterior análisis se complementa que la mayoría de personas conocen que pueden mejorar su calidad participando en los programas de salud, pero vale aclarar que otro grupo poblacional está equivocado con la finalidad de las pausas laborales activas.</p>



Análisis comparativo

Tras la revisión de los resultados de la encuesta, los empleados que hacen parte de las pausas laborales activas, en el inicio de la investigación se observó una deficiencia en el conocimiento de la realización de las mismas, como se puede evidenciar en las estadísticas las personas realizaban los ejercicios sin ninguna explicación previa de un qué, como, para qué y porque se ejecutaban esos procesos. También la falta de participación es el principal aspecto que abarca un porcentaje mayor de acuerdo a los resultados, seguido a esto las personas dedican este tiempo a realizar otras actividades que no tienen nada que ver con el contexto.

También se evidencio que los empleados quieren tener además de lo que vienen trabajando actualmente, otras propuestas que intervengan positivamente, con el

fin de que se amplíen sus necesidades mejorando la participación, incentivándolos a mejorar cada día y así obtener resultados a corto plazo cumpliendo sus expectativas.

Se permitió plantear los diferentes puntos de vista y aspectos fundamentales que tienen que ver con el propósito de la propuesta pedagógica, partiendo desde lo específico de la población, sobre los conocimientos acerca del tema, sobre la participación en otras propuestas y sobre lo que posiblemente se planteara en la propuesta diseñada según los resultados obtenidos desde el diario de campo y principalmente desde la encuesta desarrollada para aquellos fines.

PROPUESTA

Presentación

El proyecto de investigación implementación de la propuesta pedagógica que incentive la realización de las pausas laborales activas en 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp., articulando lo comprendido en el proyecto de grado se elaborara una propuesta didáctica, la cual se estructurara en lo concerniente a la incentivación, motivación y realización; se encontraran planteamientos que se desarrollaran desde las pausas laborales activas como instrumento dinamizador de la propuesta.

Fundamentos de la propuesta Didáctica

En la propuesta didáctica se utilizaran las mismas pausas laborales activas como medio motivador en los 20 adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp., la iniciativa es resultado de algunas observaciones y encuestas realizadas a los adultos, el cual muestra poca motivación para realizar los ejercicios planteados en las sesiones, aspectos por mejorar en el conocimiento de los ejercicios y sus beneficios que no llegan a contemplar de manera positiva, lo que conlleva a las personas de esta empresa a posibles enfermedades laborales, la aparición o el aumento del estrés, por esta razón las pausas laborales activas se deben utilizar de una manera adecuada para dar solución a lo antes mencionado, no solo por tener un espacio de libre dentro del horario laboral, sino como herramienta para incentivar el ejercicio físico, para mejorar las condiciones físicas y contribuye también para motivar la realización de los ejercicios rutinariamente, sin traer a colación los beneficios adicionales que esto tendría.

Descripción

El grupo objetivo, es una población adulta que dentro de sus jornadas laborales en la empresa donde trabajan realizan ejercicios físicos en un tiempo determinado de aproximadamente 20 minutos, estas sesiones son dirigidas por personas externas de la compañía y asignadas por la ARL, la cual las capacita y las entrena para dirigir ese tipo de sesiones. Esta propuesta tendrá un elemento adicional que no es tenido en cuenta en el contexto y es la motivación, la cual tiene tres componentes como lo son la autoestima, el valor y las emociones, esto con el fin de dar un enfoque diferente a las actividades, siendo conscientes de que lo que aprendan lo puedan transmitir a otros, donde la motivación juegue un papel importante en la salud. “hay grandes diferencias en la dirección de la motivación de los individuos, o sea, que estos últimos tienen mucho más interés en ciertos tipos de actividad en los que, por tanto, necesitan muchos menos estímulos externos. Esto también es aplicable a grupos de personas y la variación se debe a sus antecedentes sociales, políticos y económicos, así como a influencias tales como la publicidad y las modas”¹. Esto permite la interacción, la comunicación y el trabajo en equipo de manera positiva con otros individuos.

¹ La naturaleza de la función directiva. Díaz de Santos S.A. 2007

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar una propuesta pedagógica que incentive a los adultos empleados de Meta Petroleum Corp. a realizar las pausas laborales activas utilizando elementos de la educación física como la danza, la recreación y la pedagogía con el fin que les permita participar en las actividades para la mejora de la salud en el campo laboral.

Objetivo específicos

- Promover el aprendizaje para que los adultos conozcan sus posibilidades de acuerdo a los diferentes ejercicios planteados utilizando la danza y la recreación como herramientas que les permitan ser asertivos en su ejecución.
- Dirigir el proceso gradual para que se incentiven a participar en las pausas laborales activas fortaleciendo su adecuado desarrollo.
- Afianzar la motivación e incentivar mediante las pausas laborales activas utilizando aspectos cognitivos, físicos y saludables en los adultos de la empresa Meta Petroleum Corp.

Metas Didácticas

Dar a conocer la importancia de la actividad física como elemento básico para una integralidad individual.

Demostrarle al adulto que la participación es una herramienta para lograr interés y aprender de los demás.

Motivar al adulto para que por medio de la ejecución de las pausas laborales activas pueda evitar y controlar enfermedades de tipo laboral.

PROGRAMA

Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Educación Física, Recreación y Deportes.

EMPRESA: Meta Petroleum Corp.

IMPLEMENTACIÓN DE UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA QUE INCENTIVE LA REALIZACIÓN DE LAS PAUSAS LABORALES ACTIVAS EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA META PETROLEUM CORP.

NOMBRES Y APELLIDOS: Adolfo Cuestas Montero

E-MAIL PERSONAL: drosophila10@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En principio el propósito de la educación física en la educación fue el desarrollo del aspecto físico y en la actualidad aún sigue siendo uno de los objetivos básicos de la educación. La práctica del ejercicio siempre ha estado relacionada con la salud y además la medicina fortaleció el discurso en pro de la actividad física.

Comprender la condición física como uno de los paradigmas de la enseñanza de la educación física, implica modificar o transformar las relaciones del cuerpo con respecto a la salud, el deporte o las actividades lúdicas y recreativas. Como iniciativa al cuidado del cuerpo, a la prevención de enfermedades laborales, a la mejora de la calidad de vida es importante que los adultos conozcan sobre sus posibilidades frente a una propuesta pedagógica que los incentive a la actividad física desde el campo laboral.

Desde allí es fundamental que los adultos desarrollen su iniciativa y motivación con el fin de que se permitan conocer las posibilidades de mantener una vida sana con el hecho de participar en actividades que promuevan la salud.

El desarrollo de técnicas y ejercicios corporales específicos incide en la composición corporal de los adultos mayores en este caso empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. basado en las estrategias de incentivación y motivación desde un programa novedoso y dinámico que pretende enseñar la importancia de tener un cuerpo sano.

Desde esta propuesta pedagógica los partícipes son dueños de las actividades, del desarrollo, de los resultados, pues fue creado para ellos y su bienestar. Lo más importante de este aspecto es que se valore el programa partiendo de que es un sistema educativo con el fin de formar personas dedicadas, comprometidas e incentivadas hacia la salud.

La propuesta pedagógica que incentive a los adultos empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. desde su creación, su aplicación y su análisis representa una nueva metodología para la enseñanza y el aprendizaje.

METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA

La forma de adoptar los roles dentro de un espacio empresarial desde el punto de vista educativo en el proceso de la enseñanza, en la comunicación y la organización de las sesiones, conlleva el camino por el cual se llega a los objetivos.

Por esta razón es importante la toma de decisiones y asignación de tareas por parte de la persona que dirige las sesiones y que influye en el proceso, sobre los contenidos y la manera de explicar, la secuencia para llegar a los objetivos y su criterio de evaluación. Este programa tiene una idea clara de lo que se va a

trabajar, obteniendo una explicación completa y concisa para poder comunicar y hacerse entender frente a los adultos.

El proceso de la enseñanza tradicional permite el mando directo y asignación de tareas, el director decide e implementa las labores a realizar. No duda ante sus conocimientos sobre el tema y demuestra seguridad. Es probable que las tareas asignadas no sean muy bien recibidas por parte de los adultos, es en ese aspecto que se flexibiliza el método de la enseñanza y la investigación problemática, dándole un enfoque a la participación del adulto y sus compañeros en el propio proceso de aprendizaje y socialización de sus ideas.

El proceso de trabajo en equipo si lo requiere, la aceptación y cumplimiento de normas se pueden lograr mediante acuerdos para que entre los participantes lleguen a tener y fortalecer el aprendizaje de manera general. Con esto se promueve la obtención de beneficios en común o en particular utilizando el espíritu de colaboración logrando una educación en cuanto al respeto y a la salud de las personas.

Los métodos pedagógicos flexibles proporcionan una ayuda de desarrollo cognitivo e integral en el ser humano. Con las experiencias se obtienen aprendizajes significativos favorables, se inserta la motivación por alcanzar mejores metas, objetivos claros y se forman hábitos para el aprovechamiento del tiempo libre.

Conocer y entender que los beneficios y las mejoras obtenidas durante el proceso también hacen parte de la motivación, así como los avances en la disminución de molestias a nivel físico y cambios positivos durante la etapa del desarrollo de las sesiones.

PROPOSITOS DE LA PROPUESTA

El ser humano está continuamente dispuesto a cambios y necesidades que el entorno le plantea. Cada persona se adapta según su medio, se acomoda dentro de un espacio y garantiza el desarrollo de

Lograr que los adultos conozcan sus posibilidades de acuerdo a los diferentes ejercicios planteados. Que les permita ser asertivos en sus ejercicios para que sean particularmente motivados. Reconocer nuevas propuestas que demuestren diferencia en cuanto a la metodología de planeación y ejecución del presente programa, incentivando desde los beneficios que se obtendrían con el trabajo planteado.

Dirigir el proceso gradual para que se incentiven a participar en las pausas laborales activas fortaleciendo su adecuado desarrollo. Esto basados en la aplicación de dinámicas, juegos, lúdicas y demás aspectos que hacen del ejercicio un mejor momento de esparcimiento con el propósito de mejorar la calidad de vida, prevenir o disminuir posibles enfermedades o molestias corporales a causa del trabajo.

Afianzar la motivación e incentivar mediante las pausas laborales activas utilizando aspectos cognitivos, físicos y saludables en los adultos de la empresa Meta Petroleum Corp. Lograr mantener un gran número de asistentes frente a esta propuesta es uno de los retos, también lograr que se multiplique el conocimiento hacia la salud y el deporte complementa los objetivos de este planteamiento. Por ultimo dentro de esta línea, poder introducir las ganas de participar constantemente en los programas y actividades que tienen que ver con la salud.

La educación física desde la pedagogía puede concienciar al adulto de la importancia de la actividad física como elemento básico para una integralidad individual. También demostrarle al adulto que la participación es una herramienta

para lograr interés y aprender de los demás. Por ultimo cada persona estará en constante apoyo y seguimiento desde la realización de este programa, quiere decir que será un desarrollo personalizado y riguroso que determina también el proceso de aprendizaje y la obtención de resultados a corto plazo.

De acuerdo a lo anterior los empleados de Meta Petroleum Corp. estarán inmersos en una propuesta pedagógica que los incentive a la realización de las pausas laborales activas y que les propone diversos elementos para utilizar su cuerpo en otro contexto diferente al laboral, dejar a un lado por unos minutos el diario vivir y vivenciar, explorar, experimentar, jugar y danzar en beneficio a su propio cuerpo.

Con el transcurso del tiempo, aumentando la participación del personal y con la buena ejecución del programa se espera que los resultados sean positivos en cuanto a la aceptación del mismo, que haya un aprendizaje continuo y que posiblemente se pueda aplicar en otros lugares y empresas.

EJES TEMÁTICOS

1. Pedagogía y contextualización: lograr que antes de cada orientación didáctica se explique de manera apropiada cada proceso que conlleve a la realización de las pausas laborales activas, esto para que exista una conexión directa con la terminología y la ejecución de cada ejercicio planteado. La contextualización puede hacerse con preguntas que van más allá de lo que la gente generalmente conoce, teniendo en cuenta que la salud es el aspecto fundamental para las personas que intervienen. La educación física aporta el planteamiento de la explicación desde sus teorías y conceptos enfocados al contexto involucrado.

Según lo anterior el personal encargado de dirigir los procesos didácticos de este programa, tiene los conceptos, la metodología y la capacidad de enseñar y promover este eje temático. No obstante, debe exponer los temas planteados antes de iniciar cada trabajo programado.

2. Ejercicio Físico y Salud: la correcta planeación y ejecución del planteamiento son aspectos fundamentales de la educación física, esto implica la relación que tiene la realización de ejercicio físico según el propósito deseado y más allá de lo anterior está enfocado a la salud. Desde las pausas laborales activas se pueden mejorar los aspectos mencionados en este eje temático, tiene directamente relación con la mejora de la salud, la prevención de enfermedades, la mejoría en el caso de padecer alguna en particular y en realidad está ligada directamente con el ejercicio físico.

La correcta dirección y ejecución de cada actividad u orientación didáctica, de manera pausada y bien dirigida, debe afectar la evolución de manera positiva en cuanto a aspectos físicos y de la salud de cada persona.

3. Incentivación y Motivación: este eje temático es el aspecto que enfoca directamente esta propuesta, es el encargado de darle valor, aceptación y validez. En primer lugar se enfoca a trabajar en la motivación intrínseca de las personas, esto quiere decir que particularmente las personas tengan una manera de preocuparse por su propio bienestar apoyándose en esta propuesta. Como segundo factor las motivaciones extrínsecas pueden manifestarse por que la temática se está manejando en grupo, existe una contextualización del bienestar y el desarrollo de la propuesta es atractiva viéndolo desde un punto de vista interno. Adicionalmente las personas pueden mejorar su incentivación compartiendo con otros y ayudándose entre sí. La ejecución de cada actividad será enfocada hacia la motivación y la participación del personal.

El debido Control de Progreso y Evaluación se llevara a cabo cuando se tengan los resultados finales y se procederá a asesorar de manera personalizada a cada uno de los partícipes de esta propuesta, es una medida de control frente a la ejecución, el desarrollo y la manera de controlar el progreso. Cada uno tiene la facultad de aprender según los aspectos mencionados anteriormente. Esto facilita avanzar en el tiempo y hacer que las orientaciones didácticas cumplan con su objetivo. Por último la evaluación de esta propuesta está ligada a la aplicación de la encuesta inicial, la cual fue aplicada si tener en cuenta el desarrollo de esta propuesta. La expectativa de aceptación es amplia y se espera que los porcentajes varíen positivamente frente a la presentación de la información.

EJES TEMÁTICOS	OBJETIVOS	BLOQUE DE CONTENIDOS
PAUSAS LABORALES ACTIVAS	<p>Socializar aspectos fundamentales que implican la explicación de cada tema.</p> <p>Afianzar los conocimientos y el manejo de los contenidos con el fin de que los partícipes estén contextualizados.</p>	<p>Contenidos teóricos para contextualizar acerca de: Qué? Para qué? Cómo? Por qué?</p> <p>Coordinación. Movilidad Articular. Flexibilidad. Postura y Equilibrio.</p>
EJERCICIO FÍSICO Y SALUD	<p>Fomentar el ejercicio físico y la mantención de la salud por medio de elementos dinámicos, lúdicos, novedosos y que den buenos resultados.</p> <p>Aplicar las actividades programadas para obtener un aumento en la participación del personal.</p>	<p>Elementos de la educación física que tienen incidencia en la salud:</p> <p>Danza. Recreación. Juego y Lúdica. Aeróbicos. Yoga.</p>
INCENTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN	<p>Determinar el nivel de participación, aceptación de la propuesta, la permanente asistencia y la vinculación de nuevo personal.</p>	<p>Proceso de Atención. Proceso de Retención. Proceso de Reproducción Motriz. Procesos Motivacionales.</p>

Teoría Ecléctica: exponente Albert Bandura, esta postura pretende cambiar la orientación tradicional de las teorías de aprendizaje, dándole variedad a las propuestas que le dan valor a los procesos pedagógicos y de aprendizaje.

Programa Especializado y Enfocado:

De acuerdo a la propuesta pedagógica se presentará un programa especializado que contiene los mismos ejes, objetivos y bloques, pero enfocado hacia las labores que realizan los operarios y altos ejecutivos. Esto para fomentar y determinar que se puede clasificar los planteamientos según cada tipo de labor y sus implicaciones en el contexto de las pausas laborales activas. Lo anterior enfocado hacia una posible motivación e incentivación en la realización de la propuesta.

Se separan los posibles puntos críticos según cada caso de la siguiente manera:



ORIENTACIONES DIDACTICAS

La movilidad articular por medio de la danza.

Objetivo: Mejorar la movilidad articular y la coordinación utilizando la danza como elemento complementario para el movimiento funcional.

Ejecución

1. Calentamiento al ritmo de la música: Activación de los músculos, calentamiento de articulaciones combinado con desplazamientos.

El calentamiento también debe constituir una oportunidad para relajar la tensión muscular y enfocarse en la actividad que le espera, puesto que la concentración es un factor importante a la hora de prevenir lesiones.

2. Desarrollo de la actividad: Al ritmo de la música se realizan movimientos para mejorar la movilidad articular y la coordinación. Utilizando ritmos colombianos y sus danzas desde los pasos básicos aumentando la dificultad progresivamente. Los desplazamientos laterales, adelante y atrás, alternamente los brazos se mueven al ritmo de la música y como el instructor lo indique.

Habilidades de movimiento adecuadas para la ejecución por parte de los intervinientes.

Claridad en la relación con el tiempo, el espacio, las cualidades del movimiento y la dinámica con que se lleva a cabo la actividad.

Mejora la circulación sanguínea, oxigena los músculos y tendones y disminuye la producción de ácido láctico.

3. Retroalimentación: Charla con el grupo de los elementos utilizados desde los grupos musculares llegando a los beneficios obtenidos.

Se trabaja directamente las articulaciones y sus movimientos, generando desplazamientos adecuados y completos para que la forma de trabajo en la oficina no comprometa y afecte los movimientos de las mismas. Esto garantiza la participación del personal pues activa el cuerpo y lo predispone a las labores del día.

Elementos:

Grabadora, instalaciones de la compañía, grupo de empleados.

Tiempo: 20 minutos.

Liberación del estrés, dirigido por un “bufón” personaje especial.

Objetivo: incentivar y dirigir al público por medio de las diferentes estrategias cómicas y de expresión corporal con el fin de que los empleados participen en la actividad programada.

Ejecución

Por medio de expresiones que intenten agradar al público, este personaje se presenta, divierte al personal de la compañía, lo invita a participar en la actividad que el mismo dirige y explica lo que va a realizar. Todo lo anterior de una manera agradable, cómica y con grandes expresiones que lo caractericen en el proceso.

En el desarrollo de la actividad se trabajara el estiramiento de los segmentos corporales como lo son (piernas, brazos, espalda y cervicales), teniendo en cuenta los movimientos apropiados de cada región. “El personaje” con fue llamado asume su rol dentro de la actividad haciendo que la gente trabaje de la siguiente manera.

- Se presenta y explica paso a paso lo que se va desarrollar.

- Explica y ejecuta los estiramientos siguiendo los detalles en la ejecución de los partícipes. (personalizado).
- Dentro del contexto hace bromas, ayuda a la gente para mejorar la calidad del trabajo, hace comentarios respecto a la práctica y asistencia continua en el programa.
- Promueve la ayuda entre los empleados para fomentar el trabajo en equipo y evitar el individualismo.
- Por ultimo retroalimenta por medio de preguntas acerca de la actividad e invita a seguir participando para obtener mejores resultados.

Se pretende entregar como creatividad y dar valor agregado a que los diferentes ejercicios que se realicen pueden ser didácticos, poniéndole un poco de diversión, se puede crear un trabajo recreativo pero a la vez enfocado a incentivar al personal.

Elementos:

Animador (el personaje), instalaciones de la compañía, grupo de empleados.

Tiempo: 15 minutos.

Manejo de la respiración por medio del yoga.

Objetivo: activar la respiración controlando los elementos del cuerpo que participan en ella.

Ejecución

Teniendo en cuenta el tiempo establecido de 20 minutos, se inicia con una breve explicación de lo que es el yoga y sus beneficios. Seguido a esto los ejercicios son apropiados para el tipo de vestimenta de los empleados que participaran del

momento. Desde la respiración se pueden controlar la mente y los músculos. Arrancando por estos últimos se realizan estiramientos siguiendo las indicaciones del instructor provocando calma y relajación total de los segmentos trabajados combinando una serie de ejercicios que conllevan a un buen manejo del espacio, control sobre el cuerpo y relajación completa.

En la parte mental se termina llevando al grupo a un momento de quietud donde cierran los ojos y se dejan llevar por las palabras del instructor. Este último los conduce por un camino hacia lo natural y espiritual por medio del habla, indicándoles que la relajación debe ser total y complementada con el alejamiento de la mente del contexto laboral.

Tener elementos que por lo general están fuera de lo laboral, fomenta la participación y la interacción de las personas en la empresa. También los que trabajan el yoga fuera de este contexto pueden aportar su grano de arena para que se fortalezca y se ejecute con mayor propiedad.

Elementos:

Instructor, instalaciones de la compañía, grupo de empleados.

Tiempo: 20 minutos.

Activación de los músculos con ayuda de los aeróbicos.

Objetivo: garantizar que los músculos de las personas se mantengan activos aun desde su lugar de trabajo.

Ejecución

Con la utilización de la música el instructor proporciona una serie de movimientos que se van repitiendo de forma organizada y en coordinación con el cuerpo. Cada uno de estos movimientos será repetido las veces que sea necesario hasta

que todos los que intervienen puedan generar ese movimiento. Seguidamente se propone otro de manera simultánea hasta formar una secuencia, la cual se repite por hasta que el grupo logre coordinar los movimientos.

Como los ejercicios son apropiados para las personas de la empresa, no determinan una exigencia de alto nivel, pero si implican un esfuerzo personal para ejecutarlos de la manera más adecuada posible dejando que afecte positivamente al cuerpo llevándolo a resultados más rápidos y provechosos.

El trabajo se modificara con el tiempo y de acuerdo a los resultados obtenidos durante su aplicación, esto quiere decir que después los materiales que se utilizaran son: pesas, cajones, balones de caucho. Cada elemento complementa el trabajo realizado haciéndolo más complejo y que dará mejores resultados en un corto tiempo.

Elementos:

Instructor, grabadora, instalaciones de la compañía, grupo de empleados, pesas, cajones, balones de caucho.

Tiempo: 20 minutos.

Actividades lúdicas y juegos.

Objetivo: incentivar a la participación de las pausas laborales activas por medio del juego y actividades lúdicas.

Ejecución

Lucha de la cuerda, en esta actividad los participantes se dividen en dos grupos tratando de mantener igual número de personas, cada uno en extremos diferentes de la cuerda. Cada equipo tiene que tirar de la cuerda para desplazar al equipo contrario haciéndolo cruzar la línea que los separa.

Nudos, los participantes hacen un círculo tomados de las manos. Manteniendo las manos agarradas se desplazan en varias direcciones hasta crear un nudo. Luego de esto deben desenredar el nudo sin soltar sus manos.

Terremoto: 2 personas se toman de la mano haciendo referencia a que son la casa y colocan a otra en el medio haciendo referencia de que es el inquilino. Cuando la persona que dirige la actividad dice “casa”, la casa cambia de inquilino. Cuando dice “inquilino”, éste cambia de casa; y cuando dice “terremoto”, se desarma todo y se vuelve a armar.

La idea es poder cambiar los juegos y dinámicas cuando vaya transcurriendo la aplicación de la propuesta, estos generan una aceptación según la ejecución y dinámica de las mismas. Se pretende lograr la máxima participación de los empleados de la empresa Meta Petroleum Corp. y que de la misma manera se multiplique la información para obtener buenos resultados en incentivos y motivaciones personales para la ejecución de las pausas laborales activas.

Elementos:

Instructor, instalaciones de la compañía, grupo de empleados, lazo y demás elementos que otras actividades necesiten.

Tiempo: 20 minutos.

5. CONCLUSIONES

En cuanto al desarrollo de la propuesta pedagógica enfocada a la incentivación de los adultos empleados de Meta Petroleum Corp. a realizar las pausas laborales activas utilizando la educación física como herramienta que fomenta la participación, se puede determinar que fue positiva ya que se estructuro de manera tal, para poder obtener un desarrollo apropiado. En cuanto a la relación de las pausas laborales activas con la ejecución de las mismas se pudo establecer que por medio de la contextualización y buena explicación de la teoría en cuanto a ellas, mejoro ampliamente, los empleados saben que son las pausas laborales activas, para que sirven y lo importantes que son para su vida durante el tiempo laboral.

Se diseñó y aplico la propuesta desde la educación física y algunos aspectos importantes que hacen parte de ella como lo son la danza y la recreación. Fue provechosa, novedosa, atractiva y muy didáctica en cuanto a la realización de las sesiones. Lo anterior provoco que el personal se motivara, asistiera y multiplicara la información haciendo que otros se unieran al programa.

Al establecer las manifestaciones derivadas del proyecto en cuanto a la ejecución de las pausas laborales activas y la manera de incentivar a los empleados de la empresa Meta Petroleum Corp., se llegó a un punto donde se unen estas dos variables, las pausas laborales activas se establecen dentro de la estructura de salud en la empresa y está inmersa en varios sistemas de ejecución, pueden ser dirigidas, ejecutadas individualmente por medio de cartillas, que es un elemento que no tiene gran valor porque no mide, ni estimula y mucho menos exige el trabajo realizado. Por otro lado se encuentran programas que aparecen en el computador (software) y que bloquea cualquier trabajo que está realizando la persona para enfocarlo a realizar su pausa activa, es en ese preciso instante que las personas se detienen para charlar, para ir al

baño, para hidratarse y se vuelve a decir que no se ejecutan, el bienestar de los empleados no es un aspecto que tenga importancia. Es por lo anterior que se realizan las pausas laborales activas de manera personal y dirigida, esto permite que la persona lleve y tenga a la mano los resultados paso a paso en su proceso de desarrollo. La manera de incentivar es por medio de los diferentes aspectos que agregan valor al trabajo realizado, lograr implementar ideas nuevas que proporcionan otra dirección más atractiva e interesante pone a prueba las expectativas que los empleados tienen frente a estos espacios.

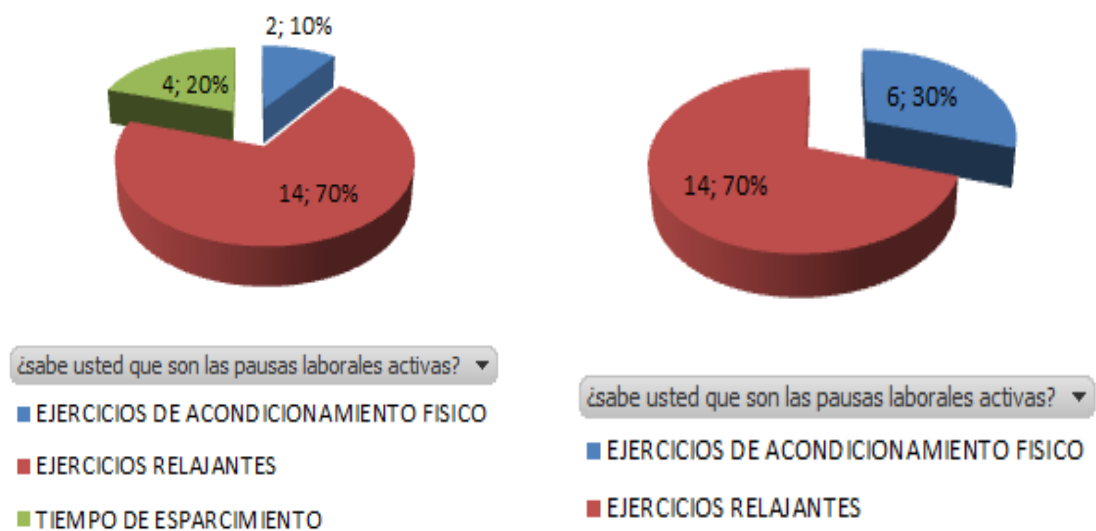
De acuerdo a lo anterior dentro de este proceso investigativo, se genera como producto una propuesta pedagógica centrada en la realización de las pausas laborales activas y la manera de incentivar de la población en la que aplique, propuesta que está constituida por un programa de ejercicios con diferentes aspectos que lo hacen atractivo y novedoso con el fin de lograr una estimulación e impulso para mantener una buena participación en las pausas laborales activas.

En cuanto a la aplicación de la propuesta indica que la participación aumento de manera gradual los índices de la misma, la forma de dirigir, de explicar y de ejecutar cada sesión fue determinante para que los empleados se esforzaran por cumplir con el trabajo realizado, esto proporcionado por la educación física desde la pedagogía y la planeación de programas. También uno a uno los empleados fueron creando un espacio necesario y oportuno que mejorara aspectos relacionados con la propia salud desde una dinámica favorable que los lleva a mantener y proporcionar a otros la motivación por realizar las pausas laborales activas.

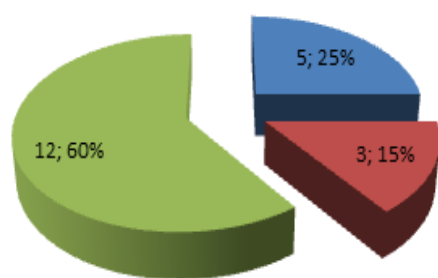
La forma de evaluar la propuesta, es la aplicación de la misma encuesta en la que se espera que los resultados favorezcan la motivación e incentivación que tienen los empleados. Es la manera indicada para que cada aspecto establecido tenga y demuestre diferencias positivas donde haya un avance notorio. Esto

permite que se haga una comparación entre los primeros resultados sin aplicar la propuesta y los obtenidos después de la ejecución de la misma.

Por último se estableció una diferencia amplia y positiva al momento de aplicar la segunda encuesta como modelo evaluador de la propuesta. Se plantea un análisis comparativo entre las dos encuestas aplicadas a continuación los resultados:

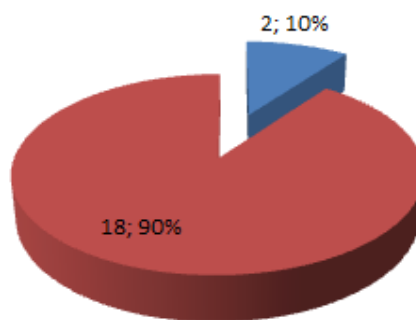


El tiempo de esparcimiento fue eliminado después de la contextualización realizada, aunque todavía se pretende diferenciar los ejercicios relajantes y de acondicionamiento físico según las orientaciones didácticas planteadas.



¿Su actitud frente a las pausas laborales activas es? ▼

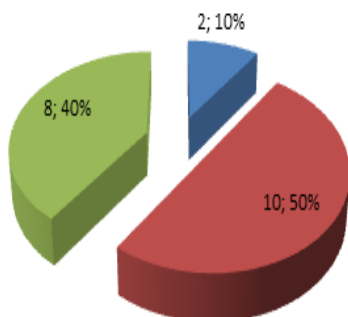
■ ES UN DEBER ■ NEGATIVA ■ POSITIVA



¿Su actitud frente a las pausas laborales activas es? ▼

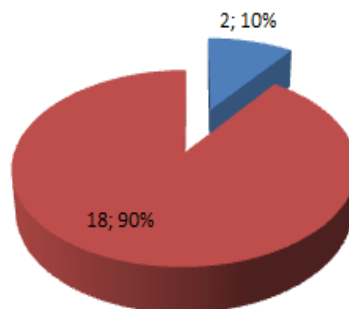
■ ES UN DEBER ■ POSITIVA ■ (en blanco)

La actitud cambio definitivamente comparando las encuestas, la parte negativa se apartó del proceso dándole más espacio a lo positivo y no dejando a un lado que el deber no es solamente por beneficio de la empresa, sino que el programa se planteó y realizo por el bienestar de los empleados. De acuerdo a lo anterior la participación se espera siga aumentando.



Frente a los ejercicios que se realizan, ¿usted considera que son? ▼

■ INSUFICIENTES ■ LOS APROPIADOS ■ MONOTONOS Y ABURRIDOS

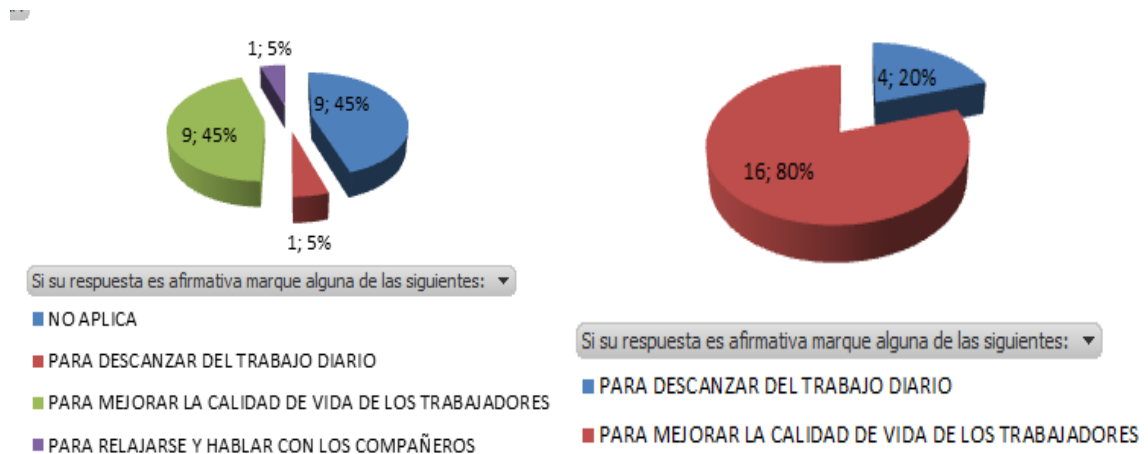


Frente a los ejercicios que se realizan, ¿usted considera que son? ▼

■ INSUFICIENTES ■ LOS APROPIADOS ■ (en blanco)

La aplicación de los ejercicios frente a la didáctica utilizada, también fue de manera novedosa, llamativa y atractiva dando alcance a la aceptación de lo planteado. Aún sigue y persiste la presencia de ampliar las propuestas de manera gradual, pero no dejando atrás a las personas que si comprenden y

apoyan la aplicación de los contenidos. El proceso de incentivación y motivación cumplió las expectativas.



Frente a la pregunta del conocimiento acerca de las pausas laborales activas, la respuesta negativa desapareció, también se puede observar que el tiempo fue empleado de manera productiva enfocado en la calidad de vida de los trabajadores y hacia el descanso del constante trabajo al que están sometidos los empleados. Lo anterior quiere decir que se cumplió con el proceso pedagógico.

BIBLIOGRAFÍA

ARGIBAY GONZALEZ. María. Seguridad y salud laboral en la Oficina. Barcelona: Integral, 2006. 84p

BALL. Samuel. Motivación educativa. Barcelona: Narcea. 2000.

BERNAL. Cesar. Metodología de la Investigación. Madrid: Pearson Educación, 2006. 60p

Código Colombiano sustantivo del trabajo, artículo 200, numeral 1: Bogotá. 2012.

DELGADO FERNÁNDEZ. Manuel. Estrategias de intervención en educación para la salud desde la educación física. Barcelona: Inde, 2007. 295p

FLORENCE. Jacques y BRUNELLE Jean. Enseñar educación física en secundaria. Barcelona: Inde. 2000.

GONZALEZ SERRA. Diego. Psicología de la motivación. Madrid: Ciencias Médicas, 2008.

GUTIÉRREZ STRAUSS. Ana. Protocolos para el diagnóstico de enfermedades profesionales. Madrid: Ministerio de Salud, 2008. 20p

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones–CAN, literal m, artículo 1 de la Decisión 584 de 2004.

KOHLIN. Martin. Introducción a la investigación cualitativa segunda edición. Canadá: Morata. 2004. 276p

MASLOW. Abraham. Motivación y Personalidad. Madrid: Thomson. 2007.

MENDEL. Allen. Como motivar a estudiantes pasivos y desinteresados. Barcelona: Ceac. 2004.16p

ROCA. Josep. Automotivación. Barcelona: Paidotrivo. 2006.

TORO. Iván y PARRA. Rubén. Método y conocimiento: Metodología de la investigación. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT, 2006. 179p

ANEXOS

ANEXO 1. DIARIO DE CAMPO

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA RECREACIÓN Y DEPORTES

DIARIO DE CAMPO 1

NOMBRE DEL OBSERVADOR: Adolfo Cuestas Montero.

LUGAR: Oficinas Empresa Meta Petroleum Corp.

HORA: 9:00 am.

FECHA: Agosto 01 de 2012.

CIUDAD: Bogotá.

TEMÁTICA: Mejorar movilidad en manos para la prevención de enfermedades.

DESCRIPCIÓN:

A un grupo de veinticinco trabajadores de la empresa Meta Petroleum Corp. se acerca una persona suministrada por la aseguradora de riesgos laborales ARL sura con el objetivo de dirigir las pausas laborales activas. Comenzando por la presentación y solicitando a los empleados que se pongan de pie para iniciar con la temática enfocada a la mejora de la movilidad de las manos.

Se escucha a una personas decir “no podemos estamos preparando un informe para vicepresidencia” y a esta se unen dos personas más. Siguiendo con las excusas cuatro personas dicen que no es el momento para realizar los ejercicios y deciden no participar y por último, cinco personas no participan y mucho menos explican los motivos. Por lo anterior la temática de la mañana se realizó con y para 12 personas.

Los ejercicios fueron los siguientes: Todos los movimientos posibles de los dedos, las muñecas y los antebrazos. Movimiento de tornillo y estiramiento de cada dedo, masaje del dorso y la palma de la mano haciendo énfasis en el primer espacio interdigital (punto para el dolor de cabeza), finalizando con estiramiento de muñecas.

Durante el desarrollo de la temática las personas participaban de manera activa, unos con dificultades para realizar los ejercicios y otros con mayor facilidad. Hacían comentarios de burla entre sí referentes a cada ejercicio tales como “recuerden cuando están solos lo que hacen con ese movimiento de muñeca” y otros comentarios como “me duele mucho el dorso de la mano....no puedo continuar con el ejercicio”

El proceso duro más o menos 15 minutos se notó que para algunos fue provechoso y para otros solo un momento para hacer comentarios fuera de lugar.

ANALISIS:

La observación me indica que en primer lugar las personas que participan en la actividad no son lo suficientemente conscientes de los beneficios que obtendrían con este proceso, tal vez no conocen las consecuencias positivas y negativas a cerca de este programa. En segundo lugar no están contextualizados con la temática, los comentarios que arrojan no son los apropiados, son personas adultas y tener un poco de respeto y mantener la disposición en el desarrollo de los ejercicios seria lo apropiado.

La persona que dirigía la actividad no se acercó a los que tenían dificultades con los ejercicios, continuaba con el programa y mucho menos realizó una retroalimentación de lo que durante el tiempo utilizado dirigió. También no contemplo una mejor presentación indicando el qué, por qué y para qué, informando además cambios, consecuencias y beneficios que se adquieren por participar en los espacios; esto tendría algún grado de afectación en las personas involucradas.

Por ultimo quiero enfocar este análisis en la ausencia de las personas que no participaron en la actividad, fueron trece exactamente. Las razones que plantean pueden ser válidas y respetables, es un espacio para dedicarle al cuerpo y al mantenimiento del mismo, tampoco es para la persona que las dirige, sino para los empleados que seguramente no conocen los problemas físicos que más adelante pueden llegar a adquirir. Por otra parte la hora planteada para los ejercicios es adecuada para el tipo de trabajo pues esto genera que haya más actividad, más actitud y mayor participación, pero efectivamente está pasando algo que en el proyecto debemos encontrar y darle solución.

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA RECREACIÓN Y DEPORTES

DIARIO DE CAMPO 2

NOMBRE DEL OBSERVADOR: Adolfo Cuestas Montero.

LUGAR: Oficinas Empresa Meta Petroleum Corp.

HORA: 3:00 pm.

FECHA: Agosto 02 de 2012.

CIUDAD: Bogotá.

TEMÁTICA: Estiramientos en parejas y masaje de hombros

DESCRIPCIÓN:

En el siguiente día el proceso ya tenía variantes, el cambio de hora y además el cambio de orientador. Como primera observación la nueva persona encargada de dirigir las pausas activas no se presentó ante el grupo, no argumentó el proceso a desarrollar y mucho menos indicó los motivos del cambio.

Después de lo anterior inicio con el tema Estiramientos en parejas, pectorales, lateral de columna, de brazos, hombros y parte alta de la espalda, masaje de hombros. En ese momento se levantaron del sitio de trabajo para participar siete personas de los veinticinco que laboran en este sector de la compañía. Los demás no pronunciaron palabra alguna y continuaron sus labores diarias. La persona que dirigía los ejercicios no tomó importancia alguna de la inasistencia y continuó el proceso hasta terminar la sesión. Un proceso de 20 minutos donde se sintió la ausencia por que el trabajo era bueno y muy enfocado. Como era un

trabajo en parejas la persona que quedo libre realizo el trabajo con el encargado y se notó mucha aceptación en los movimientos, el trabajo y la actitud para desarrollarlo.

Por último y después de terminar el trabajo motivados los participantes se dieron un aplauso y volvieron a sus labores diarias.

ANALISIS:

El trabajo de observación realizado en este momento y hora indica que la falta de interés aumento de manera amplia, es posible que sea una reacción al cambio de personal o tal vez a la hora en que se realizaron los ejercicios, se ejecutó en la hora de la tarde, las personas están pendientes de la salida para realizar otras actividades, o simplemente a esa hora se encuentran cansados y se sienten sin ganas de participar.

Enfocando la tarea del director de la pausa, este inicia con un mando directo sometiendo a las personas sin explicar y describir el trabajo a realizar, no tiene en cuenta las ausencias y continúa sin importancia de lo sucedido. Tiene valor agregado el trabajo realizado porque lo supo dirigir y plantear frente a los que si participaron de las actividades.

La no participación de los empleados de Meta Petroleum Corp. a las pausas laborales activas continua presentándose, tal vez sea por el tipo de manejo que le dan los encargados del tema, o simplemente sea falta de interés, o tal vez no conozcan y falte contextualización en el tema, o que están cansados de recibir las mismas instrucciones y los mismos ejercicios volviéndose monótona y tediosa la actividad de las pausas laborales activas.

Es importante informar acerca del desarrollo del programa con el fin de mantener un informe de lo que está sucediendo o realizar encuestas de aceptación y

participación frente a un programa como este, determina si el trabajo está bien hecho, si es de interés, si puede tener buena participación o de lo contrario todo lo negativo. El punto es que se esté evaluando y reconociendo el trabajo programado y ejecutado para el bienestar de las personas.

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA RECREACIÓN Y DEPORTES

DIARIO DE CAMPO 3

NOMBRE DEL OBSERVADOR: Adolfo Cuestas Montero.

LUGAR: Oficinas Empresa Meta Petroleum Corp.

HORA: 9:00 am.

FECHA: Agosto 07 de 2012.

CIUDAD: Bogotá.

TEMÁTICA: Activación de la respiración y estiramientos.

DESCRIPCIÓN:

Continuando con el proceso de observación y ya dejando algunos días pasar después del último diario de campo plasmado hoy será el último momento para describir lo que está sucediendo con la participación del personal y con los demás actos que afectan el desarrollo de las pausas laborales activas en la empresa Meta Petroleum Corp.

Hoy como para continuar con los cambios se presentó un nuevo integrante del grupo de encargados de dirigir las pausas laborales, tuvo buena actitud y se presentó ante el grupo, y de inmediato procedió a iniciar con el trabajo del día. En esta ocasión participaron diez personas de los veinticinco teniendo en cuenta que ocho no estaban en su sitio de trabajo por algún motivo. Aun así continuó

con el trabajo desarrollo la actividad que consistía en ejercicios de activación de la respiración, trabajo en parejas, técnicas de respiración abdominal, masaje de cuello, hombros, brazos, halar los brazos por las muñecas y halar los dedos de las manos, masaje de tórax y espalda. Fue muy provechosa para algunos con comentarios como “hágale hay más duro que me duele” otro decía “estoy muy tieso parezco un cuchito” y anotando a esto la persona encargada no explico las razones del dolor y de la poca elasticidad de las personas. Luego termino la sesión y se cada uno se retiró a seguir sus labores.

Algunos se quedaron hablando y comentaron lo siguiente “que falta de ejercicio la que tenemos. ¿No?” Otra persona dijo “yo salgo del trabajo y me pongo a comer y a dormir y los fines de semana visito a mis papas pero lo hago en el carro...caminar me da pereza.”

ANALISIS:

La hora o el lugar con lo que se ha recopilado no tiene importancia, la manera de ejecutar el programa tiene afectación directa por temas de forma. Se evidencia claramente que el conocimiento no es multiplicado y compartido todos deberían saber las razones y los motivos por los cuales re ejecutan los ejercicios, las personas deberían preguntar y tener en cuenta a la hora de participar porque lo están haciendo.

Se sigue presentando la inasistencia a la práctica de las pausas laborales es evidente y no ha sido tenido en cuenta y mucho menos solucionado. Es aquí donde comienza otro punto de vista con conocimientos que pueden generar cambios positivos dentro y fuera de la empresa donde actualmente se observa el proceso. Por ultimo en este caso recalco los problemas que se han observado anteriormente que son: falta de interés, desconocimiento del contexto, que están

cansados de recibir las mismas instrucciones y los mismos ejercicios volviéndose monótona y tediosa la actividad de las pausas laborales activas.

La forma de dirigir también tiene métodos y formas, esta puede utilizarse innovando, generando seguridad llevando la gente a obtener resultados y metas. Así como las metas laborales ya están planteadas, se posibilita que las metas en cuanto a mejoras de elasticidad, dolores, movilidad y demás también se puedan obtener poniendo en marcha estos programas con seriedad, participación y aceptación.

ANEXO 2 ENCUESTA

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA ENCUESTA SOBRE LAS PAUSAS LABORALES ACTIVAS EN LA EMPRESA META PETROLEUM CORP.

Esta encuesta tiene como finalidad obtener información sobre la motivación e incentivación que tienen los empleados de la compañía frente a las pausas laborales activas.

Marque con una X la respuesta que usted considere:

1. ¿En qué rango de edad se encuentra?
 - a) 18 – 25
 - b) > 25 – 35
 - c) > 36 - 46
2. ¿En qué lugar desempeña su trabajo?
 - a) Oficina
 - b) Campo
 - c) Ambas
3. ¿sabe usted que son las pausas laborales activas?
 - a) Ejercicios de acondicionamiento físico
 - b) Ejercicios relajantes
 - c) Tiempo de esparcimiento
4. En su trabajo, ¿con que frecuencia usted realiza las pausas laborales activas?
 - a) 5 días a la semana.
 - b) De 2 a 3 días a la semana.
 - c) Ningún día de la semana.
5. ¿Su actitud frente a las pausas laborales activas es?
 - a) Positiva
 - b) Negativa
 - c) Es un deber
6. Según su opinión, ¿la compañía realiza pausas laborales activas por qué?
 - a) Lo exige la ley.
 - b) Se preocupa por el bienestar de sus trabajadores
 - c) Es un programa de cumplimiento obligatorio y vigilado por la ARL.

7. Frente a los ejercicios que se realizan, ¿usted considera que son?
- a) Los apropiados
 - b) Insuficientes
 - c) Monótonos y aburridos
8. ¿Con que frecuencia realiza las pausas laborales activas?
- a) 1 vez al día
 - b) 2 veces al día
 - c) 3 veces o más a la semana
9. ¿cuantas veces considera usted que debería realizarse las pausas laborales activas?
- a) 1 vez al día
 - b) 2 veces al día
 - c) 3 veces o más a la semana
10. Frente a la dinámica actual de las pausas, ¿usted considera?
- a) Es buena
 - b) Podría mejorar
 - c) Es siempre igual y no coincide con lo que usted necesita.
11. Existen varias herramientas para realizar las pausas laborales activas, ¿cuál de estas prefiere?
- b) Dirigido (como se realiza actualmente en la empresa)
 - c) Un software (que interrumpe en su pantalla)
 - d) Circulares con reseñas físicas y de ejercicios
12. ¿Sabe usted para qué sirven las pausas laborales activas?
- a. Si
 - b. No
13. Si su respuesta es afirmativa marque alguna de las siguientes:
- a) Para descansar del trabajo diario.
 - b) Para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
 - c) Para relajarse y hablar con los compañeros.
14. Si su respuesta es negativa marque alguna de las siguientes:
- a) porque no le han puesto en conocimiento.
 - b) Porque no le interesa el tema.
 - c) Porque está en otras actividades en el momento de realizarlas.